

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114686686>

CADON

L 0812

-A56



Ontario

Government
Publications

185

Ministry of Labour Annual Report 1990/91



Fiscal year ending
March 31, 1991

ISSN 0318-4641

Our vision
To advance safe, fair and harmonious
workplace practices which are valued
in the world and support well-being
of the people of Ontario.

Ministry of Labour Annual Report 1990/91

**Fiscal year ending
March 31, 1991**

ISSN 0318-4641



Ontario
Ministry of
Labour

Ministère
du Travail
de l'Ontario

1000
King Street West
Toronto, Ontario

416-325-2600
416-325-2601

1000
King Street West
Toronto, Ontario

1000
King Street West
Toronto, Ontario

Our Mission

To advance safe, fair and harmonious
workplace practices which are essential
to the social and economic well-being
of the people of Ontario.

The Government of Ontario is committed to the advancement of workplace safety and health.

It is a priority for the Government of Ontario.

I am honoured to present the first annual report of the
Ministry of Labour, covering the period from 1997 to
1998.

Bob Rae

The Honourable Bob Rae
Minister



Ontario
Ministry of
Labour

Ministère
du Travail
de l'Ontario

Office
of the
Minister

Bureau
du
Ministre

400 University Ave.
14th Floor,
Toronto, Ontario
M7A 1T7
416/326-7600

400, avenue University
14^e étage,
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
416/326-7600

September 30, 1991

His Honour
The Lieutenant Governor in Council

May it please Your Honour:

I am honoured to present the 72nd annual report of the
Ministry of Labour, covering the financial year ending
March 31, 1991.

A handwritten signature in dark ink, reading "Bob Mackenzie". The signature is written in a cursive, flowing style.

The Honourable Bob Mackenzie
Minister

Table of Contents	Page
Acts Administered	6
Some Facts and Figures	7
Organization Chart	8
Corporate Services Division	9
Financial and Administrative Services Branch	9
Human Resources Branch	10
Information Technology and Systems Branch	12
Internal Audit Branch	12
Ministry Library and Information Services	13
Co-ordinator of French Language Services	13
Freedom of Information and Privacy Protection Office	14
Industrial Relations Division	15
Office of Mediation	15
Office of Arbitration	15
Office of Collective Bargaining Information	17
Labour Policy and Programs	18
Policy Branch	18
Employment Adjustment Branch	19
Research and Regulations Branch	20
Occupational Health and Safety Division	24
Areas Reporting to the Assistant Deputy Minister	25
Occupational Health and Safety Advisory Service	
Section	26
Construction Health and Safety Branch	27
Health and Safety Support Services Branch	27
Industrial Health and Safety Branch	31
Mining Health and Safety Branch	32
Centre for Disability and Work	33
Office of the Worker Adviser	34
Employment Standards Branch	35
Office of the Employer Adviser	36

Table of Contents

Page

Organizations Reporting Directly to the Deputy Minister 38

Legal Services Branch	38
Communications Branch	38
Occupational Health and Safety Adjudicator	39
Science Policy Adviser	39

Boards and Commissions 40

Pay Equity Commission	40
Pay Equity Hearings Tribunal	41
Ontario Labour Relations Board	42
Public Service Appeal Boards	42
Workers' Compensation Board	43
Workers' Compensation Appeals Tribunal	45
Industrial Disease Standards Panel	45
Workplace Health and Safety Agency	46

Acts Administered

	Administered by
Crown Employees Collective Bargaining Act	Crown Employees Grievance Settlement Board and Ontario Public Service Labour Relations Tribunal
Employment Agencies Act	Employment Standards
Employment Standards Act	Employment Standards
Government Contracts Hours and Wages Act	Employment Standards
Hospital Labour Disputes Arbitration Act	Office of Arbitration
Industrial Standards Act	Employment Standards
Labour Relations Act	Labour Relations Board
Ministry of Labour Act	Main Office
Occupational Health and Safety Act	Occupational Health and Safety Division
One Day's Rest in Seven Act	Employment Standards
Pay Equity Act	Pay Equity Commission
Rights of Labour Act	Main Office
Smoking in the Workplace Act	Occupational Health and Safety Division
Workers' Compensation Act	Workers' Compensation Board
Workers' Compensation Insurance Act	Workers' Compensation Board
Blind Workers' Compensation Act	Workers' Compensation Board

Some Facts and Figures on the 1990/91 Year

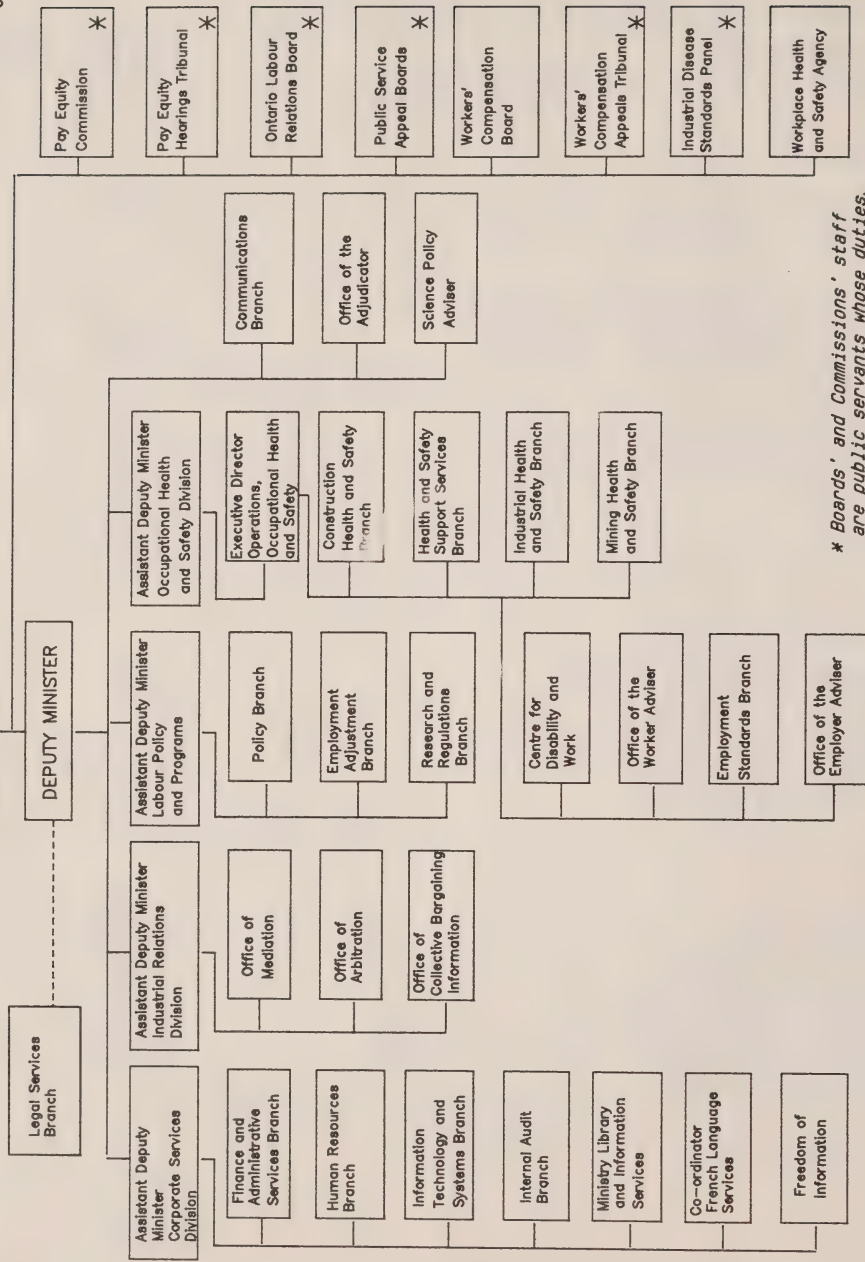
Expenditures	\$163.9 million
Number of Staff at March 31, 1991	1,873
<hr/>	
Industrial Relations	
Conciliations Undertaken	3,606
Number of Employees Affected	529,860
<hr/>	
Mediations Undertaken Where No Work Stoppage Was Involved	1,295
Number of Employees Affected	284,382
<hr/>	
Mediations Undertaken Where Work Stoppage Was Involved	274
Number of Employees Affected	78,857
<hr/>	
Grievance Mediations Undertaken	5,615
<hr/>	
Employment Standards *	
Number of Files Closed	18,633
Number of Collections Made on Behalf of Employees	10,733
Number of Employees Benefited	22,878
Amount Collected	\$22.8 million
Inquiries Handled	1,031,212
<hr/>	
Occupational Health and Safety	
Inspections Conducted	56,928
Orders Issued	58,970
Stop-work Orders Issued	3,095
Prosecutions Undertaken	524
Chest X-rays Conducted	15,176
Pulmonary Function Tests Performed	13,833
Laboratory Analyses Done	70,619
<hr/>	

* Summary data reflect both claim files and routine investigations.

MINISTRY OF LABOUR

Organization on March 31, 1991

8



* Boards' and Commissions' staff are public servants whose duties, responsibilities and reporting relationships are governed by the Public Service Act.

Corporate Services Division

The Corporate Services Division, formerly the Finance and Administration Division, provides administrative support to the ministry's operating branches in financial management, human resources, information technology, internal audit, library and information services and French language services. The division also administers the Freedom of Information and Protection of Privacy Act.

Financial and Administrative Services Branch

The Financial and Administrative Services Branch ensures that there are effective financial management, planning, reporting evaluation, centralized administrative support, and control systems in place within the ministry to support ministry and government objectives thus promoting effective control of government expenditures, revenue collection and results.

The branch administers ministry payroll, accounts payable, accounts receivable, and is responsible for resource allocation, operational planning and budgeting, facilities management and office services.

In 1990/91 the former Financial Management and Analysis and Administrative Operations branches were consolidated into one branch.

The branch implemented the core accounting functions of the ministry's new integrated financial system and also integrated corporate managing for results data and financial reporting to improve understanding of financial and program performance.

The branch continued to provide ongoing advice to senior management on the development of financial strategies and supported the ministry's strategic planning initiative through participation on various committees. It also lent support to the government's new strategic priorities through the development of comprehensive Management Board submissions for numerous initiatives, such as Bill 208, the creation of the Workplace Health and Safety Agency, Wage Earner Protection, Labour Adjustment, and Ministry Restructuring.

In addition, the branch continues to improve telephone systems for all new ministry locations and expand the data base for statistics, reporting, records scheduling, implementation control, and forms cataloguing. Also, ministry forms were revised to meet the requirements of ministry acts and regulations, including the Freedom of Information and Protection of Privacy Act and the French Language Services Act.

Human Resources Branch

The Human Resources Branch advises the ministry on matters of recruitment, compensation, benefits, staff relations, planning and development, and health and safety. It operates under the authority of the Public Service Act and Regulations, the Crown Employees Collective Bargaining Act and the collective agreement, and is responsible for their administration.

Operations

In June 1990, an Operations Section was created to provide a complete range of human resources services to assigned client groups within the ministry, including significant support and advice for the restructuring of the new and decentralized Operations Division.

During the year the section ran 396 recruitment competitions. Two recruitment drives were initiated following the introduction of Bill 208 and the establishment of the wage protection fund. Also, in conjunction with the executive committee, the section managed the conversion of positions to the new senior management compensation plan. A similar review of other management positions is planned for the future.

In 1990/91 the section reviewed the development of class standards for a number of staff groups, including employment standards auditors 1 and mine rescue officers, as well as librarians and chemical laboratory technicians.

Staff Relations

During the year Staff Relations participated in strategic plan initiatives to extend consultation on human resources issues to the broadest possible number of employees. It co-ordinated the activities of the 22 employee relations committees around the province and advised all levels of management on key staff relations issues.

In 1990/91 the section developed staff relations policies and strategies to ensure minimum disruption to employees during the ministry's restructuring. It also maintained an effective liaison with ministry bargaining unit employees through OPSEU representatives.

Human Resources Planning and Development

In 1990/91 the Human Resources Planning and Development Section prepared strategies for the 1988/90 renewal annual report and the 1990/91 action plan. Interim reports on the status of the action plan were presented twice during the year.

A number of background papers and policies were drafted on a number of human resources issues. Approved policies included delegation of authority for human resources management, dependent care expenses while on travel, alternative work arrangements and enhanced relocation expenses and accommodation for the disabled.

Also, the section provided employment equity training, counselling and information, co-ordinated the ministry's applications for employment equity funding and chaired the Employment Equity Fund Committee.

Benefits

During the year the Benefits Section advised employees on the benefits package, the public service pension fund and Ontario's Pension Benefits Act.

It continued to monitor extended absences and consulted with employee-counselling services on the Short-Term Sickness Plan, the Long Term Income Protection Plan, work stations and rehabilitative employment.

Health and Safety

In 1990/91 the Health and Safety Section managed 72 workers' compensation board claims and appeals, and continued to run the WHMIS compliance program and maintain material safety data sheets.

It launched the Workplace Trauma Program pilot project aimed at preventing physical and psychological illness following a traumatic work experience, such as a fatality or mutilating accident.

The section also liaised with 24 local joint health and safety committees, as well as establishing a new one, and co-ordinated the operation of the corporate joint health and safety committee.

Through first aid courses, the weight watchers program and information sessions on heart and stroke risks and VDT fitness and stress, the section continued to promote the ministry's wellness program. It also increased health and safety awareness among employees through distribution of information and employee training.

Information Technology and Systems Branch

The Information Technology and Systems Branch assists the ministry in maintaining high levels of service, addressing new objectives, exchanging critical information across organizational and jurisdictional boundaries and meeting the growing expectations of the public.

In 1990/1991 the branch expanded the Ministry of Labour computer network to area offices in Sudbury, Toronto East and Toronto West, thus providing those offices with the same computerized office systems functions and communication links already available at head office. The branch also initiated plans to provide the same facilities to area offices in Ottawa, London and Hamilton in 1991/1992.

Development of Phase I of the Integrated Financial System was completed, to be implemented on April 1, 1991. This phase addresses the ministry's financial accounting requirements.

The branch also implemented Phases I, II and III of the Case Management System for the Ontario Labour Relations Board, and a system to support the operations of the Program for Older Worker Adjustment.

The design and most of the development of Phase I of the Occupational Health and Safety System were completed, as well as analysis of data in various existing systems in preparation for data cleanup and loading into the new system.

Also partially completed were projects to develop an Office of Mediation Case Management System, and the Employment Standards Case Tracking System.

Internal Audit Branch

The Internal Audit Branch is responsible for ensuring that adequate control mechanisms and processes are in place and working effectively.

The branch assures accountability through its cyclical program of audits covering all ministry activities within the ministry and its agencies, excluding the Workers' Compensation Board. The program encompasses financial, broad scope, compliance and information technology audits.

In 1990/91 numerous audits and investigations were completed and an internal information technology audit function was established, which played an advisory role in major information technology system development projects.

In addition, the branch participated in the government's internal auditors' council, sitting as members on the executive committee and the education subcommittee as well as on the professional practices advisory task group.

Ministry Library and Information Services

The Ministry Library and Information Services has one of Canada's major collections in its subject areas. It provides -- in print, microform and electronic format -- a centralized information service to support the ministry's programs and initiatives, and those of its agencies, commissions and committees.

In 1990/91 the unit continued to serve its internal and external users with orientation sessions, as well as demonstrations and programs to better determine client information requirements.

Co-ordinator of French Language Services

The office of the Co-ordinator of French Language Services advises the deputy minister and senior management on the implementation of the French Language Services Act and the provision of services in French.

The co-ordinator also provides information to Ontario francophone groups on ministry programs and services, liaises with the Office of Francophone Affairs and represents the ministry on the Council of Co-ordinators of French Language Services.

In 1990/91, the French Language Services plan was monitored throughout the ministry and its agencies, boards and commissions to verify compliance with the French Language Services Act.

The co-ordinator liaised with the ministry of the attorney-general to ensure ministry French regulations were reviewed and approved.

The office administered French language training and evaluation provided by French Training and Evaluation Services. During the year, 46 ministry staff were enrolled in French language training.

Freedom of Information and Privacy Protection Office

The Freedom of Information and Privacy Protection Office co-ordinates ministry responses to requests for information made under the Freedom of Information and Protection of Privacy Act. It also ensures compliance with the Act's restrictions on the collection, use and disclosure of personal information.

The office's co-ordinator advises the deputy minister and senior management on ministry obligations under the Act. Guidance and information are also provided to ministry program areas and to the general public.

In 1990/91 the office received 451 requests for information, 385 of those for general records and 66 for personal information. Four hundred and ten requests were completed in this period.

In addition, the office made educational presentations to groups within the ministry and to co-ordinators in other government ministries, and agencies.

Industrial Relations Division

The Industrial Relations Division promotes harmonious relations in the workplace between employers and employees to foster a stable labour relations climate in the province.

The division assists labour and management by:

- * encouraging effective bargaining
- * providing conciliation, mediation and preventive mediation services
- * facilitating the processes of grievance and interest arbitration
- * collecting and analysing collective bargaining information for use by the ministry and the industrial relations community

Labour Management Advisory Committee

The Labour Management Advisory Committee advises the minister on persons qualified to act as arbitrators and on matters relating to the arbitration process.

Construction Industry Advisory Board

The Construction Industry Advisory Board advises the minister of issues of common concern to labour and management in the construction industry.

Office of Mediation

The Office of Mediation promotes settlement of collective bargaining disputes through conciliation and mediation. Also, it provides preventive mediation assistance to labour and management during the term of a collective agreement.

In 1990/91 conciliation officers completed 2,591 assignments, compared to 2,771 the previous year, while there were 1,238 remedial mediation cases, of which 101 involved a work stoppage. Seven hundred and twenty work days were devoted to preventive mediation compared to 550 in 1989/90.

Office of Arbitration

The Office of Arbitration assists the minister in constituting boards of arbitration and appointing single arbitrators under the Labour Relations Act and the Hospital Labour Disputes Arbitration Act.

The office receives requests from employers and trade unions for the appointment of arbitrators and nominees to arbitration boards, identifies qualified individuals and provides administrative services to arbitrators. Also, it monitors the progress of arbitration proceedings and catalogues awards for public record.

In association with the labour-management advisory committee, the office maintains a roster of arbitrators and is actively involved in the training and development of prospective newcomers. Its staff of grievance mediators provide assistance to labour and management.

Under the Employment Standards Act, the office of arbitration has responsibility for co-ordinating appeals. During 1990/91 182 referees were appointed by the office to hear appeals against orders to pay issued by the Employment Standards Branch.

In 1990/91 the office of arbitration had a total case load of 10,647 files for processing. Also, there were 5,615 mediation cases on file, as well as 1,619 awards received.

During the year, at the request of trade unions wishing to establish new collective agreements, the minister appointed six nominees, under section 40(a) (now section 41 (a)) of the Labour Relations Act, to represent employers on arbitration boards, and two chairs.

Under section 44 (now section 45) of the Act the minister appointed 607 arbitrators for parties having difficulty establishing a board under the terms of a collective agreement. At the request of those requiring assistance in reaching agreement on the appointment of an arbitrator, lists of five arbitrators were supplied on 589 occasions.

At the request of parties to a dispute, the minister appointed eight nominees to represent the opposing view on a board.

Of the 4,598 requests for the appointment of single arbitrators to hear a dispute within 21 days, under section 45 (now section 46) of the Act, the minister made 2,120 appointments.

In addition, grievance mediators assisted the parties in 3,282 disputes. Of the 2,976 files completed, 1,978 -- or 66 per cent -- were resolved prior to a hearing. Services were also provided to parties proceeding to arbitration under the terms of their collective agreements. Of 2,333 cases assigned, 1,953 were completed and 1,378 resolved, for a settlement rate of 71 per cent.

Under the Hospital Labour Disputes Arbitration Act the minister appointed 233 arbitrators for health care parties experiencing difficulty in establishing arbitration boards for making or renewing a collective agreement. For those parties requiring assistance for mutual agreement on the appointment of an arbitrator, lists of five arbitrators were supplied on 189 occasions.

Office of Collective Bargaining Information

The Office of Collective Bargaining Information is an important resource for the labour-management community. It collects and provides information, data and analyses on collective agreements, negotiated wages and benefits, as well as on a range of related labour relations matters.

Equipped with an automated industrial relations system (IRIS), the office can provide timely responses to a wide range of requests from labour, management, government and the public. In 1990/91 the office responded to more than 5,000 requests for information.

It also published a number of regular reports, including Collective Bargaining Settlements in Ontario, a monthly publication summarizing settlements covering more than 200 employees; Wage Developments in Collective Bargaining Settlements in Ontario, a quarterly report of wage developments emerging from settlements by industry sector, and the Ontario Collective Bargaining Review, an annual review and analysis of collective bargaining developments in the province.

Labour Policy and Programs

The Labour Policy and Programs Division is responsible for policy development and new legislative initiatives, and for monitoring the ministry's existing policies and programs. This includes overseeing the Policy Branch, which develops and co-ordinates policy activities and liaises with other ministries.

It is also responsible for the activities of the Employment Adjustment Branch and the Research and Regulations Branch, formerly the Policy and Regulations Branch, which was transferred from the Occupational Health and Safety Division in November 1990.

Policy Branch

The Policy Branch provides the minister, senior ministry officials and the government with information and analysis to assist them in the development of labour policy, programs and legislation in a number of important areas. These include conditions of employment, industrial relations, occupational health and safety, workers' compensation, pay equity and labour market and adjustment policy.

In April 1990 the Labour Market Research Group, formerly with the Ministry of Skills Development, became a unit in the Policy Branch. Its role is to undertake economic and labour market projects that support policy development programs and planning initiatives, and to provide labour market information services.

In 1990/91 the branch began a comprehensive review of the Labour Relations Act by consulting with employers, unions and employees in the contract service sector, primarily in building, cleaning and food services, releasing a public discussion paper and inviting comments on proposed legislation.

Also, it advised the minister on the implementation of amendments to the Pay Equity Act and consulted with stakeholders on the proposals.

It also conducted research and consultations related to the annual review of minimum wage.

In conjunction with the ministry's Communications Branch, the Ontario Women's Directorate, the Ministry of Education and the Ministry of Citizenship, the branch published Working in Ontario, a booklet on the workplace. Also, it provided training to community leaders in Toronto, Thunder Bay and Sudbury on workplace rights and responsibilities.

During the year the branch represented the ministry in various committees of the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation (CAALL). This included chairing the ad hoc committee on workers' compensation to produce an interim report on emerging issues across Canada. The branch also participated in a number of CAALL public meetings to explain ministry policies and legislation.

In addition, it monitored and provided support for the Standing Committee on Resources Development hearings on service delivery at the Workers' Compensation Board and worked towards setting up a task force on occupational diseases. It took part in a parliamentary committee meeting to discuss a comprehensive disability insurance plan, advised the minister on regulations to implement Bill 162 amendments to the Workers' Compensation Act, and continued preparation of a green paper on further workers' compensation reform.

The branch carried out important work related to improving the program assistance available to workers facing job loss as a result of plant closures and other mass lay-offs. This culminated in the establishment of the Office of Labour Adjustment.

With the Ministry of Skills Development, the branch led an interministerial review of the Ontario training and labour force adjustment system, and developed a general model for the establishment of a training and adjustment board. It issued a discussion paper on options for statutory reform related to labour adjustment (in particular, advance notice of termination and severance pay requirements) and held extensive consultation on this subject.

Also, it undertook a follow-up study on the labour market adjustment experience of permanently laid-off workers to examine their adjustment costs and labour market circumstances two years later.

Employment Adjustment Branch

In January 1991 the Office of Labour Adjustment (OLA) was established -- replacing the Employment Adjustment Branch -- to co-ordinate an expanded range of services for laid-off workers through plant level, sectoral and community-based adjustment committees.

In 1990/91 the Office of Labour Adjustment provided a broad range of legislative and statistical services to provide employers, employees and their representatives, community groups and government with information to assist workers displaced by plant downsizing.

Also, it continued to administer existing programs, such as Transitions, for displaced workers over 45 years of age, Help Centres programs, which provide vocational counselling to unemployed adults 25 years of age and over, and the Program for Older Worker Adjustment.

Assistance from the Transitions program increased from \$1 million in 1988/89 to \$4 million in 1990/91, and the allocation has been increased to \$7 million for fiscal 1991/92.

Also, several new initiatives have been undertaken in the Help Centres program. Each of the existing 15 centres received a \$10,000 increase in its annual allocation, from \$90,000 to \$100,000, and a special initiatives fund of \$150,000 was established to allow six centres to develop tools and resources to assist employment and vocational counselling.

In addition, four centres in Hamilton, Windsor, Cambridge and London each received \$200,000 to develop pilot projects to enable them to test an expanded role in the adjustment process, especially in smaller-sized closures not served by an adjustment committee.

Research and Regulations Branch

The Research and Regulations Branch, formerly the Policy and Regulations Branch is composed of four areas: the Health and Safety Studies Unit, the Strategic Policy and Analysis Unit, the Health and Safety Regulations Unit and the Compliance Reporting Unit.

During 1990/91 the branch made considerable progress in the development of Bill 208, an act to amend the Occupational Health and Safety Act, and the Workers' Compensation Act and assisted in its implementation.

Health and Safety Studies Unit

The Health and Safety Studies Unit provides research and advice on conditions that may result in hazards to occupational and environmental health.

In 1990/91 the unit participated in a number of studies investigating concerns of a variety of target groups, such as government staff, schools' staff and students, and sectors of industry. These included cancer incidence and mortality, reproductive abnormalities, asbestos-associated diseases, silicosis and repetitive strain injuries.

In addition, staff served on numerous committees as members and consultants. Among them, the task forces established by the Ministry of Labour Joint Steering Committee on Hazardous Substances in the Workplace, the Ontario Pesticides Advisory Committee, the Interministerial Committee on AIDS and the Royal Commission on the Future of the Toronto Waterfront.

Throughout the year the unit also provided the ministries of Labour and the Environment with a number of reports on the health effects of chemicals. Unit staff testified in court proceedings as expert witnesses and provided information to ministry line branches.

Strategic Policy and Analysis Unit

The Policy and Analysis Unit develops and co-ordinates policies, regulatory and legislative reform and priorities in the area of occupational health and safety.

In 1990/91 the unit took part in the development of Bill 208 to amend occupational health and safety and workers' compensation legislation. Analysing issues arising from stakeholder group consultations and briefs submitted to the standing committee on resources development, it developed policy options for amendments to the bill.

Also, the unit assisted in the implementation of Bill 208 by establishing a Bill 208 hotline to respond to inquiries from the public, providing information on new requirements to ministry staff and participating in the development of training materials for the inspectorate.

In addition, the Policy and Analysis Unit took part in the development of national policy relating to the Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS).

As part of the intergovernmental WHMIS co-ordinating committee, the unit assisted in the interpretation of federal and provincial WHMIS legislation, policies and implementation issues. It also liaised with the provincial Freedom of Information and Privacy Protection Office to ensure that information provided to officials under WHMIS remains confidential.

The unit participated in a second phase of tripartite discussions (WHMIS Phase 2) to determine if the exclusions under the federal Hazardous Products Act should remain and what changes to federal and provincial legislation would be required to accommodate WHMIS requirements for these products. The reports of these committees were presented to The Standing Committee on Consumer and Corporate Affairs, a committee of the federal parliament, which is presently conducting a review of these exemptions.

During 1990/91 progress was made on the discussion of a policy and regulatory framework for biotechnology in Ontario. The unit chaired an interministerial committee to develop an Ontario policy in line with national and international standards, and prepared a summary of their responses to the Green Paper on Biotechnology.

The Research and Analysis Section continued maintenance of the Workplace Injury Information System; provided statistical data on workplace injuries and illnesses and socio-economic information, including cost estimates and economic impact analyses, to support research, policy and regulatory initiatives, as required, and prepared reports on occupational health and safety statistics for use by ministry officials and by the public. The section also worked to improve the relevance and availability of the statistical data.

Health and Safety Regulations Unit

The Health and Safety Regulations Unit co-ordinates the development of regulations for the control of dangerous substances and other hazards to promote worker health and safety.

In 1990/91 the unit's health section continued to conduct work for the labour-management Joint Steering Committee on Hazardous Substances in the Workplace and its associated task forces on various aspects relating to hazardous substance regulations. The health section also continued work on the development of proposed amendments to the X-ray Safety Regulation, the Asbestos Regulation and the Regulations respecting Asbestos on Construction Projects and in Buildings and Repair Operations. Progress was also made on proposed regulations for silica on construction projects and in aggregate production and for the use of coal tar products, chromium, isocyanates and lead in the construction industry.

In addition, the health section developed background information on epoxy resins, beryllium and chlorophenols, and completed implementation procedures for the Smoking in the Workplace Act. Section staff also conducted a number of training sessions on designated-substance regulations, including lead, mercury, vinyl chloride and silica for newly-hired inspectors.

The unit's safety section contributed to occupational health and safety in 1990/91 with its work on a draft regulation for onshore oil and gas operations.

Also, it provided technical expertise to support the development of occupational health and safety control strategies and regulations. This included assisting in the development of standards for personal protective equipment for firefighters and setting new standards for ministry line branches, the Canadian Standards Association and the public.

Compliance Reporting Unit

The Compliance Reporting Unit evaluates compliance with the Occupational Health and Safety Act, its regulations and other ministry legislation, of companies seeking financial assistance from the province and those applying for Ministry of Natural Resources licences to cut timber on Crown land.

In addition, the unit shares information with other ministry branches, other ministries and these companies to promote awareness of and voluntary compliance with ministry legislation.

In 1990/91 it reviewed the compliance records of 2,200 companies, informed the ministry inspectorate of companies to be registered for inspection, worked to strengthen the internal responsibility systems of companies receiving financial or other benefits from the province, and began providing compliance information to the Working Committee on Provincial Investment and the Ontario Winery Adjustment Program.

Occupational Health and Safety Division

The Occupational Health and Safety Division improves worker health and safety in the Ontario workplace by identifying and reducing occupational risks and providing information to promote co-operative efforts toward occupational health and safety risk reduction. The division also provides education and training on the rights and responsibilities of all parties under the legislation.

Workplace Hazardous Materials System (WHMIS)

In 1990/1991 the WHMIS legislation, which forms the basis of the national right-to-know-legislation, was administered and enforced by the division's industrial, construction and mining line branches. The project is staffed by the Health and Safety Support Services Branch under a WHMIS co-ordinator.

In conjunction with Consumer and Corporate Affairs Canada, the ministry also enforces WHMIS's federal aspects as it applies to Ontario suppliers of hazardous materials.

Ministry inspectors ensure compliance with the provincial aspects of WHMIS, such as worker education on exposure to hazardous materials in the workplace.

In 1990/91, the division issued more than 3,753 non-compliance orders, down from over 6,500 in 1989/90. The decrease reflects a higher level of understanding of WHMIS requirements in Ontario's workplaces.

The ministry also received almost 200 requests from Canadian enforcement agencies to have federally appointed ministry inspectors enforce the Hazardous Products Act among Ontario suppliers on improper labelling of hazardous materials containers and inadequate material safety data sheets.

Ontario participated in tripartite committees established to prepare for the federal parliamentary review of products exempted from supplier obligations for labels and data safety sheets under federal WHMIS legislation. The province was also represented on the senior advisory committee, which reviewed the parliamentary recommendations to ensure WHMIS remained a national program.

Areas Reporting to the Assistant Deputy Minister

Under the division's structure, two services sections and one unit report directly to the assistant deputy minister. These are the Information and Administrative Services Section, the Program Analysis and Evaluation Services Section, and the Prevention and Promotion Unit.

Information and Administration Services Section

The Information and Administrative Services Section co-ordinates divisional systems development, computer systems, word processing and desktop publishing, and supervises editing and publications.

In 1990/1991 the section implemented the division's management information system and co-ordinated the development of a communications network to link head office with district offices across Ontario.

It continued to support field operations by maintaining the new Merged Management Information System database, and by providing the inspectorate with follow-up information on inspections and investigations.

The section also maintained the WHMIS Notification System, which was developed for the Occupational Health and Safety Division to automate the registration of imported controlled materials in compliance with section 23 of the Federal Controlled Products Regulation.

Program Analysis and Evaluation Services Section

In 1990/91 the Program Analysis and Evaluation Services Section co-ordinated the preparation of the division's 1991/1992 estimates planning submission. It also advised senior management on financial strategies, and provided ongoing fiscal planning assistance to division branches.

In addition, the section prepared and monitored expenditure constraint budgets, and developed and reported on the progress of base review and expenditure reduction in accordance with Management Board directives.

Prevention and Promotion Unit

The Prevention and Promotion Unit consists of the Occupational Health and Safety Advisory Service Section, the Division Training Unit and the Grants Administration Office.

Occupational Health and Safety Advisory Service Section

The Occupational Health and Safety Advisory Service section assists the minister in disputes concerning joint health and safety committees under section 8(14) of the Occupational Health and Safety Act. The service also receives requests for assistance directly from the workplace parties and the inspectorate branches of the Occupational Health and Safety Division.

As a neutral third party, the section's mediator/adviser assists in resolving labour relations and health and safety disputes, and in establishing joint health and safety committees and health and safety programs. Terms of reference for the structure and functioning of committees are mutually developed and agreed upon.

In 1990/91 15 disputes involving joint health and safety committees under the Act were settled. Five orders under section 8(3) were issued by the minister upon the joint request of the workplace parties to approve the organization and structure of their joint health and safety committees, and 140 joint training seminars concerning the internal responsibility system and the Act were provided.

The section also conducted 43 special projects.

Division Training Unit

The Division Training Unit develops and delivers occupational health and safety training programs as well as co-ordinating the development branch training programs.

In 1990/1991 the unit worked with the Health and Safety Support Services Branch to develop and deliver two five-day training programs on the fundamentals of occupational health. It also delivered 20 seminars on the Smoking in the Workplace Act and produced a computer-based training program in Bill 208.

Training programs on division orientation, policies and procedures, the Occupational Health and Safety Act, the Designated Substance Regulation, and the Provincial Offence Act were given to new field staff.

In addition, four editions of "Labour Agenda" were completed during the year together with 15 training videos on a wide range of issues, including WHMIS -- A Staff Learning Package, and Asbestos in Schools.

Grants Administration Office

The Grants Administration Office continued to co-ordinate the allocation of transfer payment funds to organizations, institutions and individuals for professional training and development in areas of occupational health and safety. These included the funding of applied research and the provision of student bursaries.

In 1990/91 the office continued to work closely with Ontario's five occupational health and safety resource centres, with the information services in southern Ontario communities and with the province's two occupational health clinics for workers.

Construction Health and Safety Branch

With its emphasis on internal responsibility, the Construction Health and Safety Branch promotes occupational health and safety on Ontario construction worksites.

Through inspections, investigations, consultations and enforcement, its staff of 135 construction health and safety officers, managers and engineers help employers, supervisors and workers to control health and safety hazards on a wide range of construction projects and in tunnelling, shipbuilding and commercial diving operations.

In 1990/91 the branch made 30,736 inspections, which resulted in 29,918 orders issued, investigated 717 accidents, of which 30 involved fatalities. It also conducted 721 technical reviews and made 2,276 consultations to promote increased compliance in the workplace.

During the year the branch improved its delivery of programs to focus on areas with a high incidence of non-compliance with the Occupational Health and Safety Act. Using its prosecution data management system, it focused on high incidence and fatality areas to increase the level of fines levied.

In addition, the branch organized interministry training strategies and enforcement programs in conjunction with the ministries of Skills Development, Consumer and Commercial Relations, and Transportation and the Workers' Compensation Board (WCB).

Health and Safety Support Services Branch

The Health and Safety Support Services Branch reduces the risk of worker injury in the Ontario workplace by providing expertise to recognize, assess and control occupational health hazards.

In 1990/91 branch staff contributed significantly to the organization of the fifth International Conference on Indoor Air Quality and Climate Control held in Toronto and in the deliberations of the strategic planning process teams.

Resources Service

Through its four units -- Technical Support, Toxicology, Statistics and Analysis, and Training and Staff Development -- the Resources Service provided medical, scientific and technical advice on a wide range of occupational health and safety matters.

It provided toxicological advice on chemical and biological agents and updated 82 working exposure guidelines, co-ordinated field research studies and promoted joint research initiatives with other agencies. Also, the service contributed to the federal-provincial working group on indoor air quality and to the development of the WHMIS multilingual training manuals.

Occupational Health Medical Service

Through its medical consultants, nurse consultants and Medical Service Chest Clinics, the Occupational Health Medical Service investigates potential health hazards, establishes and monitors medical surveillance programs, and provides chest examinations for workers in Ontario.

In 1990/91 medical consultants made 591 field visits, 161 joint visits and 202 air quality reports. Nurse consultants made 963 field visits to promote occupational health and employee assistance programs in Ontario.

Also, the Medical Service Chest Clinics continued to provide medical surveillance testing for workers, and performed chest X-ray and pulmonary function investigations for WCB claimants. They supported the work of examining physicians by conducting chest X-ray examinations and lung function tests -- forced expired spirometry -- as required by regulations for the surveillance of workers exposed to the designated substances, silica and asbestos.

In addition, they examined workers in beryllium, hard metal, nepheline syenite and cadmium exposure and offered continuing chest X-ray and pulmonary function testing to workers who had previously been exposed to fibrogenic dusts. Also, laboratory and professional services were provided for the detailed testing of workers under investigation for hand/arm vibration syndrome.

Occupational Health Hygiene Service

The Occupational Health Hygiene Service evaluates and advises on the industrial hygiene, engineering and ergonomic aspects of occupational health hazards. In 1990/91 1,743 hygiene field visits, 257 ergonomic field visits and 166 joint visits were carried out by occupational hygiene and ergonomics consultants. Comments on 803 air quality reports were also provided.

Occupational Health Laboratory

The branch's laboratory staff and field technicians provide analytical and air-sampling services for the ministry, as well as clinical analyses for physicians and method development for future needs.

In 1990/91 the laboratory participated in the review of the activity of government laboratories, and developed several new methods for analysing hazardous substances.

In addition, it maintained a number of quality assurance programs, including those offered by the Center for Disease Control, Atlanta, for blood lead; the Quebec Centre for Toxicology, Laval University, for blood lead and cadmium; urine cadmium, chromium, fluoride, mercury and arsenic, and the NIOSH Proficiency Analytical Testing Program for lead, cadmium and zinc on filters and assorted solvents on charcoal.

Radiation Protection Service

The Radiation Protection Service provides advice and expertise on all matters concerning exposure to radiation. It evaluates and inspects control measures in workplaces and provides assistance to other ministries and agencies on exposure of the public to radiation in the environment.

The service also provides radioanalytical and technical support to other provincial agencies involved in radiation surveillance programs and health studies related to the exposure of the public to radioactive isotopes.

In 1990/91 ionizing consultants enforced X-ray safety with 115 reviews and registrations of employers' X-ray sources, 333 X-ray safety inspections, and issued 380 orders to correct safety deficiencies.

In conjunction with the Research and Regulations Branch, the service reviewed and revised Regulation 632/86 concerning X-ray Safety. A study of the adequacy of protective garments used by X-ray workers was undertaken, with particular attention to the gender specific risks incurred by females.

During 1990/91 non-ionizing consultants investigated the exposure of 884 workers to non-ionizing radiations from 285 devices located in 61 workplaces across the province. Devices investigated included radiofrequency heat sealers, induction heaters, industrial lasers, ultraviolet sources and industrial microwave ovens.

Also, compliance with non-ionizing exposure guidelines was enforced with the issue of 20 orders under the Occupational Health and Safety Act, as well as 66 notices of advice for the protection of workers from non-ionizing radiations.

The unit provided information and advice in response to 647 inquiries about non-ionizing radiation, mostly concerning video-display terminals (VDTs) and microwave radiation.

During the year the branch's environmental consultants provided measurements, advice and consultation to the public, as well as to federal, provincial and municipal agencies on the risk assessment of radioactivity in the workplace, in houses and the environment.

Technical papers on radon concentrations and the effect of ventilation in plants using significant quantities of ground water were prepared and presented to the scientific community. Public concern about radon resulted in many inquiries, and 40 radon daughter measurements were carried out in houses and workplaces in the province.

Throughout the year radioanalytical laboratory staff provided services to all provincial agencies undertaking surveillance of nuclear reactors, uranium mining, milling and processing plants and other facilities that use radioactive material.

In addition, they conducted sampling and measurements across the province, participated in contingency exercises and in quality assurance programs offered by the International Atomic Energy Agency, the U.S. Environmental Protection Agency, and Health and Welfare Canada.

Industrial Health and Safety Branch

The Industrial Health and Safety Branch seeks to reduce the risk of illness and injury in all Ontario workplaces covered under the Occupational Health and Safety Act, except construction and mining. In addition to workplace inspections, it conducts investigations into fatalities, critical injuries, serious accidents, work refusals and complaints.

In 1990/91 branch inspectors conducted 23,994 inspections, issued 29,488 orders, including 1,347 stop-work orders and investigated 686 accidents, 49 involving fatalities. It also investigated 271 work refusals, 1,468 complaints and handled 106,947 telephone inquiries.

In line with employment equity recruitment strategies, staff were recruited and provided with extensive training programs to develop the required knowledge and skills.

The branch developed a communication process for field staff to pass on important information on preventable hazards to the safety associations, inspectors and other interested groups. During the year, it published 17 of these "Information Alerts" on such topics as hydraulic and bumper jack failures, lack of guarding, electrocutions, brake failures and explosions.

In conjunction with the fire fighters' section 11 committee, a good work practices manual was developed to supplement the existing legislation and regulations concerning heat stress, WHMIS and electrical hazards. Also, a new fire fighters' protective clothing regulation was filed, following committee recommendations.

Strategies were developed for a number of sectors, including aerospace, education, electrical utilities, health care manufacturing, petrochemical, steel and public institutions sectors. Also, the branch provided support to the bipartite committee to improve worker health and safety in the meat packing industry.

In 1990/91 the branch developed new operational policies, procedures and guidelines to enable more efficient administration and enforcement of the Act in such areas as work refusals in the fire, police and correctional services, investigation of incidents involving violence, and prosecutions of directors and officers of corporations.

It implemented a new work load management system of targetted inspections on a sector-by-sector basis, and set resource allocation targets in each sector for the amount of dedicated program time. With the new program, field operations registered 4,154 new files into the branch data base, a four per cent increase.

Mining Health and Safety Branch

The Mining Health and Safety Branch assists workers and management to promote occupational health and safety in the Ontario mining industry. With its emphasis on the internal responsibility system, the branch encourages co-operation in identifying and controlling hazards in the workplace.

Last year branch activities extended to 194 underground mines, 60 open-pit mines, 6,613 sand and gravel pits, 485 quarries, 49 metallurgical and ore-processing plants and laboratories, and 49 clay, shale and peat workings.

In 1990/1991 the branch carried out 2,098 inspections, which resulted in 2,505 orders, including 95 to stop work. All industry fatalities were investigated and investigations reports published. Nine fatalities were investigated in 1990/91, seven of which came under the jurisdiction of the mining regulations. The branch also investigated 16 work refusals and 229 complaints of unsafe or unhealthy conditions.

During the year the branch researched background material for the mining legislative review committee in a number of areas, including mine shaft hoisting and inspections, loading pockets, diesel exhaust measurements, arsenic in underground mines, radon in non-uranium mines, hours of work and first aid.

It conducted 845 tests of rope wire ductility and strength at the Wire Rope Testing Laboratory, and took working environment surveys to test for exposure to dust, gases, arsenopyrite, diesel emissions and fumes. Pre-development reviews of new mining process technology were conducted, as were new methods of construction and equipment installation, and implications for compliance with the Act and Regulations.

Mine rescue training was provided for 995 participants in the mine rescue training program and 31 teams of seven competing in eight district mine rescue competitions. In total, mine rescue officers conducted 6,843 person-days of training, not including extra district and provincial competition training or emergency assistance. In 1990/91 mine rescue teams responded to 63 emergencies.

In addition, the branch conducted mine audits to evaluate the industry's ground control program and identify needed improvements and audits of the integrity of surface storage vessels. It also maintained a computerized data base of unusual occurrences, such as falls of ground and rockbursts, to identify trends, causes and preventive measures, and participated in the continued development of a national mines accident database.

Centre for Disability and Work

The Centre for Disability and Work (CDW) promotes employment equity for people with disabilities by providing services as well as information to job-seekers with disabilities, employers, communities, associations and different levels of government.

In 1990/91 the centre supported the initiatives of provincial organizations, including the Learning Disabilities Association of Ontario and the Hamilton Industry-Education Council, dedicated to assisting people with disabilities.

In the community, CDW provided consultation and support for a number of initiatives. These included providing 26 communities across Ontario with 29 Summer Experience '90 employees to work on projects to increase employment opportunities for people with disabilities, and co-sponsoring the Windsor Western Outreach Employer Conference and Persons United for Self-Help in Ontario (PUSH) Northwest Conference.

Also, it continued to distribute *PROFiLE*, a role model magazine, and a handbook entitled *Taking Aim: Job Search Strategies for People with Disabilities*, which are available in English and French, in print and audio-cassette. Total distribution to key target audiences province-wide now exceeds 37,205 and 23,725 for each respective publication.

The centre also distributed more than 30,000 brochures, resource and promotional materials to representatives of all sectors in the province, and responded to over 4,500 telephone inquiries.

In addition, CDW advised 363 job-seekers with disabilities.

In 1990/91 the centre continued to provide a number of services to employers, including employment equity consulting and information services to 690 employer clients. Also, it delivered 65 training seminars to a cross-section of the employer community, including the Ontario government.

During the year CDW increased job opportunities for people with disabilities by developing initiatives with vocational rehabilitation organizations, labour and educational groups, and government agencies. It participated in the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU) employment equity task force, and it continued to develop linkages with help centres across the province to better serve job-seekers with disabilities.

Office of the Worker Adviser

The Office of the Worker Adviser (OWA) serves Ontario's injured workers by assisting them in all aspects of the workers' compensation process.

Under the Workers' Compensation Act, the OWA advises injured workers of their rights, represents them at WCB and WCAT hearings and tribunals, and works with injured worker groups on their behalf. Also, it advises the minister on changes to policies and procedures under the existing legislation and new initiatives.

Through its 13 offices in four regions across the province -- Toronto, West Toronto and Niagara, Central, and Northern -- the OWA significantly increased clients' access to its services in 1990/1991.

Intake counsellors hired for the regional offices provided immediate assistance to new clients and represented clients up to the WCB first level of review. Case priority criteria were adopted to reduce waiting time, and geographical boundaries in several regional office were revised to equalize distribution of resources.

In 1990/91 the OWA assisted over 21,000 injured workers and represented over 5,900 clients in hearings.

Also, the OWA provided a variety of training and outreach services to workers' representatives, such as trade unions, to promote their support for injured workers. These activities included assisting the Ontario Federation of Labour in the development of a three-level basic workers' compensation program for union representatives, preparing and distributing self-help information sheets for injured workers, and conducting presentations to various groups around the province.

In addition, the OWA undertook a number of policy initiatives in 1990/91 to improve Ontario's system of workers' compensation. It participated in the development of the WCB's chronic pain policy, reviewed and commented on the Coopers & Lybrand report on the structure and operations of WCAT, and prepared submissions in response to the WCB's discussion and policy papers on work relatedness and the second injury and enhancement fund.

Employment Standards Branch

The Employment Standards Branch protects the Ontario work force with respect to minimum wage and working conditions by enforcing compliance of the Employment Standards Act, the Industrial Standards Act and the Employment Agencies Act, and the Fair Wage Schedules on contracts let by the provincial government.

Amendments to the Employment Standards Act in October 1990 raised the minimum wage to \$5.40 per hour. Also, new pregnancy and parental leave legislation took effect December 20, 1990, with many of the provisions being retroactive to November 18. This new legislation contains shorter qualification periods and other changes, such as the requirement to continue benefits during leaves.

In 1990/91 the branch's primary day-to-day activities involved handling complaints made under the Act. Overall, 21,008 new claims were registered and 18,593 claims were resolved by officers. Approximately 49 per cent of all claims completed were handled within 60 days -- 71 per cent within 90 days -- and were either resolved at that level or sent for further adjudication.

Branch officers have extended the scope of investigations to include potential violations of other workers beyond the individual claim.

In 1990/91, 6,685 employees benefited from 370 such extended investigations. Overall, branch investigation activity collected \$22,842,300 on behalf of 22,878 employees.

To promote awareness of the Act, the branch distributed over 250,000 brochures in English and French, including a guide to the legislation, a brochure on employment standards for household domestics, a technical bulletin dealing with notice and severance pay provisions and a guide to the Employment Agencies Act.

Also, staff conducted 252 public education seminars, and clinics were held every second week in Toronto to enable Chinese-speaking employees to make inquiries and initiate claims in their own language.

Appeals and Hearings

Under the Act, employers and employees may request a review of an order issued by an employment standards officer. For employers, the review is heard by a referee selected from a panel appointed by the minister. In 1990/91 255 new applications for appeal were received.

Reviews requested by employees are provided under section 49 of the Act and are carried out by a second officer. Last year 215 new applications for reviews were received.

Should an employer fail to pay monies owed under an order to pay issued by a employment standards officer, the director of the branch may issue a certificate to be filed in court to enforce the law. In 1990/91 279 such certificates were filed by the branch.

Employee Wage Protection

In October 1990 the government announced its intention to implement a wage protection program to guarantee workers monies owed to them in situations where their employer fails to pay. Set out in Bill 70, an amendment to the Employment Standards Act, the bill received first reading in the legislature in March 1991, and should become law by the end of that year.

Office of the Employer Adviser

The Office of the Employer Adviser (OEA) assists Ontario employers in their dealings with workers' compensation, enabling them to become self-reliant in the management of workers' claims.

Through its six offices the OEA helps employers understand the policies and procedures of the Workers' Compensation Board (WCB) and the Workers' Compensation Appeals Tribunal (WCAT) and communicates employers' concerns to administrative and legislative authorities.

In 1990/91 the OEA experienced a 20 per cent client increase in the volume of contacts as the office reached more than 10,000 employers through its advisory and training programs. In particular, the OEA placed special emphasis on informing employers about Bill 162, which added important rehabilitation and reinstatement features to the compensation system.

During the year the OEA successfully intervened on behalf of its clients on a number of compensation issues, including second injury and enhancement fund relief, benefit entitlement and assessment reclassification. It responded to 6,229 inquiries from employers as new clients.

The office participated as an adviser or client representative in 307 WCB and WCAT hearings, and completed 715 cases on behalf of employers.

In policy matters, the OEA made formal, written submissions on a wide range of workers' compensation issues, including chronic occupational stress, second injury and enhancement fund, and work relatedness. It petitioned the WCB on issues concerning employers, such as controlling the unfunded liability and the reclassification of industry groups, and it participated in the WCAT test case on hearing loss retroactivity.

In 1990/91 the OEA undertook a number of initiatives in employer education and training. It provided specialized training on stress and re-employment in six cities across the province, drafted an employer's manual on WCB claims management and cost control, and provided a technical program to educate Schedule 2 employers on the impact of Bill 162. In all, it organized training for 4,500 employers.

Organizations Reporting Directly to the Deputy Minister

Legal Services Branch

The Legal Services Branch provides general legal advice to the ministry. It drafts legislation and regulations, conducts prosecutions to enforce legislation and represents the ministry at hearings and appeals under its jurisdiction. It also draws up contracts and other legal documents on the ministry's behalf.

In 1990/91 the branch drafted six major pieces of legislation, including 30 regulations falling under ministry acts, made changes to 431 files recommending prosecutions under the Occupational Health and Safety Act, and approved 235 contracts.

Also, branch lawyers were involved in over 800 trials during the year, represented the ministry in divisional court, Ontario Court (General Division), as well as in six cases in the Ontario Court of Appeal and in the Supreme Court of Canada.

In total, the branch received 112 requests to represent occupational health and safety inspectors in the appeal of their orders and handled 16 suspension of order hearings. It also appeared as ministry counsel in 183 applications under the Employment Standards Act, including 221 new cases and 22 judicial reviews.

Communications Branch

The Communications Branch is responsible for creating awareness, understanding and support for the ministry's policies and programs among its key audiences. It advises the minister, deputy minister and senior staff on news and information matters and strategic communication planning.

In 1990/91 the Branch produced 34 new brochures and publications, revised 41 others and reprinted a further 21, in consultation with the respective ministry branches. It conducted an awareness campaign, in radio, television and print advertising, on the changes to the Occupational Health and Safety Act covered in Bill 208, and produced four newsletters.

In addition, the branch continued to provide senior management regular communications vehicles, such as background papers, speeches and news releases, to support major policy initiatives. These included WHMIS, labour adjustment, pay equity and minimum wage.

Occupational Health and Safety Adjudicator

The Occupational Health and Safety Adjudicator is responsible for hearing appeals and suspensions applications from orders or decisions of inspectors under section 32 of the Occupational Health and Safety Act. The office replaced the position of Director of Appeals on January 1, 1991, following the passage of Bill 208 into law.

During 1990/91 127 appeals were registered, most of which were withdrawn or settled prior to hearing, and 18 decisions were reached. Between January 1 and March 31, 1991 14 applications for appeal under section 32 were handled by the adjudicator.

Science Policy Adviser

The Science Policy Adviser advises the deputy minister on existing and emerging issues in occupational and environmental health and safety, and on the development of strategies for closer collaboration between government and academic institutions on information exchange, opportunities for staff development and research.

The adviser also provides expert advice on specific ministry legislative initiatives and maintains contact with other jurisdictions on current issues.

In 1990/91 the Science Policy Adviser's activities included membership of the interministry committee on biotechnology, the federal-provincial advisory committee on environmental and occupational health, chair of the steering committee on occupational safety and health in biotechnology.

The adviser also served as co-chair of the Major Industrial Accidents Co-ordinating Committee (MIACC) Working Group 1, and as chair of Task Force 1, which developed MIACC List 1 1991, a list of hazardous substances for use by emergency planners.

In March, Biotechnology - Old Issues, New Solutions was presented to the National Conference on Occupational Safety and Health in the 21st Century, and Substance abuse in the workforce, a review document to provide background information as an aid to public discussion and policy development, was completed.

A second review document on the relevance of new techniques for genetic screening and monitoring to protection of worker health is currently in preparation.

Boards and Commissions

Pay Equity Commission

The Pay Equity Commission, created by the Pay Equity Act, 1987, assists employers, non-union employees and bargaining agents in achieving pay equity under the terms of the Act.

The commission consists of two parts: the Pay Equity Office and the Pay Equity Hearings Tribunal.

Pay Equity Office

The Pay Equity Office is divided into four branches: Policy and Research, Information and Education Services, Review Services and Operations.

The Policy and Research Branch supports the commission, its client groups and the government by developing policy and conducting research on current and emerging pay equity issues.

The Information and Education Services Branch promotes public education through an extensive publishing program, workshops, seminars, conferences, telephone counselling, public and media relations, and other outreach activities.

The Review Services Branch offers conciliation and mediation services to employers, employees and bargaining agents.

The Operations Branch provides financial and administrative support services, such as human resources, purchasing, telecommunications and a library to the Pay Equity Office and to the Pay Equity Hearings Tribunal.

In 1990/91 the Policy and Research Branch undertook research to assess pay equity implementation by Ontario employers required to post plans in January 1990. The practical experience of employers and bargaining agents in implementing the Act was researched to help advise groups implementing pay equity at a later date.

A booklet, The Basics of Proportional Value, was published in response to proposed changes to the legislation.

The Information and Education Services Branch responded to 36,647 telephone inquiries from employers, employees, consultants and unions in 1990/91. It conducted 266 speaking engagements, conferences, and seminars both in-house and with associations, business organizations and community colleges.

Brochures with both general and specific information on pay equity were revised in English and French, and an advertising campaign was run in bus shelters in 12 Ontario cities and in the Toronto subway.

In 1990/91 the Review Services Branch assigned 1,028 cases, settled 496; ordered 182; and decided five. It assisted in concluding most public sector pay equity plans that were outstanding.

The branch handled the first non-union cases, which are complex because of multiple objections to the same non-union plan. It responded to the first "maintenance of pay equity" cases, which emphasize that pay equity must be both achieved and maintained.

The Operations Branch developed a report to Management Board, an automated financial management system and an administrative handbook.

Pay Equity Hearings Tribunal

The Pay Equity Hearings Tribunal is a quasi-judicial administrative tribunal that adjudicates disputes arising under the Act. It is tripartite in structure, with neutral vice-chairs and members representing employers and employees, all of whom are appointed by the lieutenant governor in council.

In 1990/91 the tribunal received 122 applications for hearing. These 122 applications and 75 carried over from 1989/90 were dealt with as follows: final decisions were issued in 15 cases; 90 cases were adjourned Sine Die; 42 cases were withdrawn or otherwise settled in full, and 50 cases are outstanding at the end of the year.

The tribunal held 58 pre-hearing conferences in various centres across the province. The purpose of a pre-hearings is to assist the parties in preparing the case for hearing. During those conferences, 40 per cent of the cases were settled in full.

The tribunal's decisions were released to the public in a variety of ways: on request; through a computer data base within 48 hours after release; and through periodic mailings to persons on its subscription list.

Issues dealt with in the tribunal's decisions included:

- What information about pay equity must an employer disclose?
- What must be proved in order to establish that an employer has discriminated against an employee because of pay equity?

Ontario Labour Relations Board

The Ontario Labour Relations Board is a quasi-judicial, independent tribunal responsible for administering the Labour Relations Act.

The board certifies trade unions as collective bargaining agents for employees and accredits employers' organizations in the construction industry.

The board appoints field officers to settle complaints of contraventions of the Act, conducts hearings into complaints that are not settled and grants remedial orders where it finds that the Act has been contravened. It also issues directions and declarations where unlawful strikes and lock-outs have occurred.

In addition, the board advises the minister on the appointment of conciliation officers and arbitrators, and provides employee protection under the Occupational Health and Safety Act, the Environmental Protection Act, and the Smoking in the Workplace Act.

Further details of the board's activities are available in its 1990/91 annual report.

Public Service Appeal Boards

The four statutory tribunals comprising the public service appeal boards act as independent, quasi-judicial tribunals that oversee the labour relations of Ontario Crown employees.

Crown Employees Grievance Settlement Board

The Crown Employees Grievance Settlement Board is responsible for resolving collective agreement disputes between the employer, trade unions and employees. It reports to the legislature through the Minister of Labour.

In 1990/91 the board dealt with a 57 per cent increase in new cases and held seven per cent more hearings than in the previous year. It held 919 hearing days, including 571 grouped or consolidated cases that affected 1,005 cases.

The board has also remained current in scheduling hearings within four months of filing, despite large case load increase in new cases. Also, its grievance settlement officers have settled 10 per cent more cases than in 1989/90.

Ontario Public Service Labour Relations Tribunal

The Ontario Public Service Labour Relations Tribunal administers the Crown Employees Collective Bargaining Act. The tribunal appoints mediators and arbitrators and adjudicates such matters referred to it by government employers, employee organizations or employees as: representation rights, unfair labour practices, and employee inclusion/exclusion from bargaining units.

In 1990/91 the tribunal dealt with a 16 per cent increase in new cases. It issued 142 per cent more decisions than in 1989/90, and it rendered 128 decisions, compared with 53 in the previous year. This resulted in a decrease of cases pending from 121 as of April 1, 1990 to 66 as of March 31, 1991.

Public Service Grievance Board

The Public Service Grievance Board operates under the Public Service Act and is responsible for the adjudication of grievances concerning non-bargaining unit employees, involving such matters as dismissal, working conditions and terms of employment.

Classification Rating Committees

Classification Rating Committees are designated by the chairman of the Civil Service Commission. Under the Public Service Act, committees are appointed to adjudicate classification grievances concerning non-bargaining unit employees.

Workers' Compensation Board

The Workers' Compensation Board of Ontario (WCB) is a statutory corporation responsible for administering the Workers' Compensation Act and Regulations of Ontario. The WCB raises funds from the province's employers to provide compensation to workers injured on the job or who contract an occupational disease.

Compensation includes payment for loss of wages that may result from the injury or disease, economic loss and/or non-economic loss awards for permanent disability, and payment of health care expenses. It also covers a wide range of vocational and medical rehabilitation services, retraining programs and survivor benefits in the case of a fatality. In addition, the board sponsors a range of accident prevention activities.

In 1990/91 the board saw the full proclamation of Bill 162, an Act to amend the Workers' Compensation Act. It continued to improve the quality and range of its services through new policies and strategic directions, and through further corporate realignment.

Key steps towards the implementation of a significantly revamped classification and assessment process, now scheduled for phase-in starting 1993, were taken.

Also, the board took further strides towards implementation of its medical rehabilitation strategy, with the opening of 58 new community clinics, for a total of 97 at the end of 1990, and four regional evaluation centres, making a total of 15 by fiscal year end.

Improvements were also made to the workers' benefit system. The board's data centre was relocated to an independent, secure site, image processing technology was introduced to create a "paperless office", and an interactive voice response system to provide basic computerized claims information to clients with touchtone phones.

During 1990 the number of claims registered with the board increased to 473,407 from 467,212 in 1989. Of this total, 433,814 -- 92 per cent -- were for accidents that occurred in 1990 compared to 447,577 -- 96 per cent -- in 1989, showing a decrease in the reported number of accidents occurring in the workplace.

Of the accidents that occurred in the workplace during 1990 and reported to the board as of March 31/91:

- 184,444 -- 41 per cent -- were accepted as lost-time claims, involving time off work and compensation payments;
- 205,770 -- 46 per cent -- were accepted as no-lost-time claims for accidents requiring health care treatment but no time off work beyond the day of the accident;
- 52,682 -- 12 per cent -- were not accepted as claims in either category. This figure includes 43,742 -- 10 per cent -- that were abandoned or withdrawn; and

- 6,666 -- one per cent -- were pending claims as of March 31/91.

During the year the board paid benefits totalling \$2,048,000,000 and collected \$2,596,000,000 in assessment income from the 204,000 employers in Ontario included under Schedules 1 and 2 of the Workers' Compensation Act.

Further details are contained in the board's 1990 annual report and statistical supplement for the fiscal year ending December 31, 1990, available from the Communications Branch, Workers' Compensation Board, 2 Bloor Street East, Toronto, Ontario M4W 3C3, (416) 927-3500.

Workers' Compensation Appeals Tribunal

The Workers' Compensation Appeals Tribunal (WCAT) is the final level of appeal for workers and employers on WCB matters concerning benefit entitlement, health care and vocational rehabilitation. It also decides appeals of WCB decisions on assessments, penalties and transfers of costs as well as disputes over employer access to workers' files and workers' objections to undergoing medical examinations requested by employers.

In addition, the tribunal decides if a person has the right to sue in court instead of making a compensation claim.

WCAT is an independent tribunal, separate and apart from the WCB.

In 1991 (the tribunal's fiscal year is the calendar year) the tribunal received 1,552 appeals and disposed of 1,758 appeals or other types of applications. It conducted 1,085 hearings and issued 1,064 fully reasoned, written decisions.

Industrial Disease Standards Panel

The Industrial Disease Standards Panel (IDSP) is a Schedule 1 agency that investigates possible industrial diseases in the province, makes findings of probable connection between disease and the workplace and recommends criteria and eligibility rules for the adjudication of claims for compensation. The panel reports its findings to the Workers' Compensation Board.

In 1990/91 the IDSP issued the second report on certain issues arising from the Royal Commission on Asbestos. It also continued a number of studies, including matters arising during the adjudication of claims for occupational diseases, occupational disease among firefighters, and occupational disease risk in the nickel mining industry.

In addition, the panel surveyed mortality risks in Ontario occupations and industries, and investigated the possible relationship between cardiac and/or cerebral vascular disease and pneumoconioses. It also examined the feasibility of linking census occupational data and the Ontario cancer registry.

Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety

1990/1991 marked the final year of activities for the Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety. Following amended legislation to the Occupational Health and Safety Act, the council was replaced by a new Workplace Health and Safety Agency.

For the past 13 years, the advisory council has provided advice to the minister on occupational health and occupational safety matters. In 1990/1991 it submitted advisory memoranda on exemption from mandatory use of protective equipment, health and safety in agriculture and job stress prevention, as well as providing advice on biotechnology.

Further details appear in the council's 13th annual report.

Workplace Health and Safety Agency

Created under section 10 of the Occupational Health and Safety Act, the Workplace Health and Safety Agency began operations in January 1991. It provides funding for health and safety training in Ontario, develops standards for certification training and accreditation and funds health and safety research and education.

The agency is headed by two full-time vice-chairs representing labour and management, and has a bipartite board of directors with 16 part-time members.

In its first year of operation, the agency took a number of steps to further the cause of health and safety in Ontario. The board of directors identified 10 key agency priorities, including the development of certification training as the primary goal. A major study of the health and safety system in Ontario was launched, with a review of eight provincial safety associations, three safety programs and the Workers Health and Safety Centre.

A bipartite team of representatives of the Industrial Accident Prevention Association and the Workers Health and Safety Centre began to develop a program to reduce the high incidence of musculoskeletal injuries. Also, agency members met with management and labour health and safety representatives to hear about day-to-day health and safety problems in mines in Sudbury and auto plants in Windsor.

TABLES

Table of Contents

Page

Industrial Relations Division

Table 1	Conciliation Activity	49
Table 2	Mediation Activity	50
Table 3	Arbitration Activities	51
Table 4	Grievance Mediation Activities	52

Occupational Health and Safety Division

Table 5	Occupational Health and Safety Service Section Dispute	52
Table 6	Construction Health and Safety Branch: Inspection and Fatality Data	53
Table 7	Resource Service Visit Request Sources 1990-91	54
Table 8	Physician Visit Request Sources 1990-91	54
Table 9	Nurse Consultant Visit Request Sources 1990-91	55
Table 10	Chest Clinic X-ray Data	55
Table 11	Chest Clinic Pulmonary Function Tests 1990-91	56
Table 12	Chest Clinic Silicosis Data 1990-91	56
Table 13	Chest Clinic Asbestosis Data 1990-91	57
Table 14	Chest Clinic Activity 1990-1991	57
Table 15	Chest Clinic Results and Findings 1990-91	58
Table 16	Hygienist Visit Request Sources 1990-91	58
Table 17	Ergonomist Visit Request Sources 1990-91	59
Table 18	Joint Service Request Sources 1990-91	59
Table 19	Field Visit Request Summary 1990-91	60
Table 20	Analyses Summary 1990-91	60
Table 21	Laboratory Analyses	61
Table 22	Radiation Protection Service Visit Sources 1990-1991	61
Table 23	Summary of Measurements by Sample	62
Table 24	Summary of Radionalytical Measurements	63
Table 25	Inspection and Fatality Data	64
Table 26	Inspection and Fatality Data	64
Table 27	Investigations	66
Table 28	General Inquiry & Information Activity	66
Table 29	Collections by Standard (Claims and Preventive Inspections)	67
Table 30	Employer Appeals (Section 50)	68
Table 31	Hearings (Section 51)	68
Table 32	Claimant Reviews (Section 49)	69
Table 33	Court Action	69
Table 34	Permits/Approvals	69
Table 35	Employment Agency Licences	70
Table 36	Fair Wage Schedules	70
Table 37	Industrial Standards	70
Table 38	Program Activity 1990-91	71

Table of Contents

Page

Labour Policy and Programs

Table 39	Termination Statistics (Minimum 50 Employees)	71
Table 40	Industrial Adjustment Committees	72
Table 41	Employee Counselling Program	72
Table 42	Program for Older Worker Adjustment	72
Table 43	Transitions	72
Table 44	Help Centres	72

Corporate Service Division

Table 45	Accommodation and Assets 1990-91	73
Table 46	Purchasing	73
Table 47	Records Management	73
Table 48	Supply and Office Services	74
Table 49	Summary of Ministry Expenditures, Revenue and Funds 1990-91	74
Table 50	Service Statistics 1990-91	74

Boards and Commissions

Table 51	Summary of Activities	75
Table 52	Summary of Applications 1990-91	76
Table 53	Summary of Grievances 1990-91	77
Table 54	Summary of Grievances 1990-91	77

Statistical Summary

The following tables provide additional statistical information on ministry programs and activities described earlier in the report.

Industrial Relations Division

Office of Mediation

Table 1 Conciliation Activity

	1990/91		1989/90	
	Disputes	Employees	Disputes	Employees
Carried Over from Previous Year	654	115,767	808	47,661
Assigned to Officers During Year	2,952	414,093	2,617	339,997
TOTAL ACTIVITY	3,606	529,860	3,425	387,658
Settled During Conciliation				
Construction	35	2,044	40	1,298
Non-construction	605	42,860	689	49,954
No Board				
Construction	473	106,351	455	13,552
Non-construction	1,235	233,686	1,320	191,323
Lapsed or Withdrawn				
Construction	39	26	75	994
Non-construction	204	28,351	192	14,770
TOTAL DISPOSITIONS	2,591	413,318	2,771	271,891
Assignments Pending	1,015	116,542	654	115,767

Table 2 Mediation Activity

	1990/1991			Without work Stoppage			Total 1989/90			Without Work Stoppage			With Work Stoppage		
	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes	Employees	Disputes
Carried over from Previous Year	438	35,852	331	26,437	107	9,415	152	14,614	138	12,781	14	1,833			
Assigned during Year	1,131	327,287	964	257,945	167	69,442	1,152	136,905	956	116,472	196	20,433			
TOTAL ACTIVITY	1,569	363,239	1,295	284,382	274	78,857	1,304	151,519	1,094	129,253	210	22,266			
Settled Prior to Mediation	100	76,059	90	75,002	10	1,057	117	14,712	94	12,794	23	1,918			
Settled During Mediation	1,045	226,452	971	172,154	74	54,298	618	86,489	569	79,134	49	7,355			
Settled Post Mediation	57	18,398	43	9,126	14	9,272	106	12,912	82	9,764	24	3,148			
Lapsed	7	196	7	196	0	0	3	159	2	103	1	56			
Closed by Mediator	29	2,691	26	2,212	3	479	22	1,395	16	1,021	6	374			
TOTAL DISPOSED	1,238	323,796	1,137	258,690	101	65,106	866	115,667	763	102,816	103	12,851			
Assignments Pending	331	39,443	158	25,692	173	13,751	438	35,852	331	26,437	107	9,415			

Table 3 Arbitration Activities

CASELOAD	1989/90										1990/1991									
	Labour Relations Act					Hospital					Labour Relations Act					Hospital				
	Employ, Labour Appeals Arb Act	Section 44 (a)	VOL. MED	45*	Total	Employ, Labour Sds, Disputes Appeals Arb Act	Section 44	VOL. MED	45*	Total	Employ, Labour Sds, Disputes Arb Act	Section 44 (a)	VOL. MED	45*	Total	Employ, Labour Sds, Disputes Arb Act	Section 44	VOL. MED	45*	Total
Total Case Load	350	570	3	1,041	1,614	4,216	7,794	428	683	7	1,621	2,333	5,395	10,647						
Carry over from Previous Year	112	256	0	381	258	551	1,558	235	386	0	725	437	797	2,580						
Received During Current Year	238	314	3	660	1,356	6,236	193	297	7	896	1,896	4,598**	7,887							
Closed	115	184	3	316	1,177	3,419	5,214	198	294	7	645	1,953	3,710	6,807						
Outstanding at Year end	235	386	0	725	437	797	2,580	230	389	0	976	380	1,685	3,660						
Breakdown of Activities																				
Arbitrators/Referees Appointed or Arranged	213	96	1	391	N/A	1,982	2,683	182	233	2	607	N/A	2,120	3,144						
Nominees Appointed	N/A	0	3	10	N/A	N/A	13	N/A	1	6	8	N/A	N/A	15						
Panels Provided	N/A	97	0	400	N/A	N/A	497	N/A	189	0	589	N/A	N/A	778						
Awards																				
Total Filled	97	92	0	824	N/A	540	1,553	181	104	2	745	N/A	587	1,619						
Total Purchased (No. Pages)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	11,036	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	13,850						

* Expedited grievance arbitration

** Includes 831 contracting out grievances between Stelco Incorporated & United Steelworkers of America, Local 1005

Table 4 Grievance Mediation Activities

	1989/90			1990/91		
	Voluntary	s.45*	Total	Voluntary	s.45*	Total
Grievance Mediation Assignments	1,614	2,517	4,131	2,333	3,282	5,615
Carry-over from Previous Year	258	93	351	437	174	611
Made During Current Year	1,356	2,424	3,780	1,896	3,108	5,004
Assignments Completed	1,177	2,343	3,520	1,953	2,976	4,929
Outstanding at Year-end	437	174	611	380	306	686
Mediation Settlements	861	1,979	2,840	1,378	1,978	3,356
Percentage of Settlements/ Assignments Completed	73%	84%	81%	71%	66%**	68%**

* Expedited grievance arbitration

** Settlement rates have been affected by the contracting out issue between Stelco Incorporated and United Steelworkers of America, Local 1005, which is still ongoing. Removal of these cases results in a section 45 settlement rate of 84% and an overall total settlement rate of 78%.

Occupational Health and Safety Division

Occupational Health and Safety Advisory Service Section

Table 5 Occupational Health and Safety Service Section dispute

Case Load	1989/90	1990/91
Cases Handled by Advisors	286	343
Carry-over from Previous Year	71	69
Received and Completed	146	160
Active at Year-end	69	114

Construction Health and Safety Branch

**Table 6 Construction Health and Safety Branch:
Inspection and Fatality Data**

	1990/91	1989/90
Workers in the Workforce	305,000*	340,912
Projects/Establishments	22,895	21,585
Accidents Investigated	717	1,051
Fatalities Investigated	30	33
Refusals to Work Investigated	25	11
Complaints Investigated	1,756	1,998
Inspections	30,736	40,599
Orders Issued	29,918	38,808
Stop-work Orders Issued	1,653	2,048
Consultations**	2,276	3,132
Technical Reviews	721	1,112
Case Prosecutions (Part III)	405	396
(Part I)	190	619
Convictions (Part III)	290	280
Fines	\$1,540,578	\$1,496,804

* Estimated total labour force.

** Includes engineering consultations.

Health and Safety Support Services Branch**Occupational Health Medical Service****Table 7 Resource Service Visit Request Sources 1990-91**

Carry-over from 1989-90	4
Construction Health and Safety Branch	16
<hr/>	
Total	20
<hr/>	

Table 8 Physician Visit Request Sources 1990-91

Carry-over from 1989/90	105
Industrial Health and Safety Branch	119
Health and Safety Support Services Branch	78
Construction Health and Safety Branch	3
Mining Health and Safety Branch	2
Workers' Compensation Board	363
Company	17
Other	9
<hr/>	
Total	696
<hr/>	

Table 9 Nurse Consultant Visit Request Sources 1990-91

Carry-over from 1989/90	70
Industrial Health and Safety Branch	104
Health and Safety Support Services Branch	801
Mining Health and Safety Branch	4
Company	50
Other	4
Total	1,033

Medical Service Chest Clinics**Table 10 Chest Clinic X-ray Data**

Exposure Group	Numbers of Workers
Silica Mines	5,865
Silica Foundry	2,103
Silica Others	2,413
Asbestos	1,473
Asbestos and Silica (Combined)	844
Others (Ex-Workers, WCB Claimants and Construction Registry Examinees)	2,478
Total Workers Examined	15,176

Table 11 Chest Clinic Pulmonary Function Tests 1990-91

Exposure Group	Number of Workers	Number of Abnormal Results	Percent of Exposure Group
Silica Mines	5,662	206	3.6
Silica Foundry	2,063	94	4.6
Silica Others	2,422	98	4.0
Asbestos	1,556	82	5.3
Asbestos/Silica	837	44	5.3
Others/Ex-workers	1,293	149	11.5
Total	13,833	673	

Table 12 Chest Clinic Silicosis Data 1990-91

Diagnosis	Previously Reported	Newly Diagnosed	Total
Silicosis	29	9*	38
Complicated Silicosis	0	0	0
Total	29	9	38

* Includes 2 from mines, 4 from foundries, and 3 from the manufacturing sector.

Table 13 Chest Clinic Asbestosis Data 1990-91

Radiological evidence of asbestosis was reported in 3 of the 2,393 asbestos exposed workers. Of these none were newly diagnosed.

Exposure Group	Previously Reported	Newly Diagnosed	Total
Asbestos	1	0	1
Asbestos/Silica	2	0	2
Total	3	0	3

Table 14 Chest Clinic Activity 1990-91

Clinic Location	Number of Workers	Number of Chest X-rays	Number of Pulmonary Function Tests
Elliot Lake	985	985	974
Kirkland Lake*	815	815	737
Sudbury	3,175	3,175	2,159
Timmins	1,721	1,721	1,706
Thunder Bay*	460	460	394
Toronto	8,020	8,020	7,863
Total	15,176	15,176	13,833

* Clinics closed. Numbers indicate tests performed by our mobile service and include films and tracings from outside sources in these areas that were forwarded to the Sudbury clinic for interpretation and reporting purposes.

Table 15 Chest Clinic Results and Findings 1990-91

	Previously Reported	Newly Diagnosed
Cases of Silicosis	29	9
Cases of Asbestosis	3	0
Cases of Dust Effects*	37	23
Cases of Other Pneumoconioses	2	0
Neoplasms	10	5
Non-TB Infective Processes	3	1
TB	2	0
Sarcoidosis	18	2

* X-ray interpretation equivocal for the presence or absence of pneumoconiosis.

Occupational Health Hygiene Service

Table 16 Hygienist Visit Request Sources 1990-91

Carry-over from 1989/90	329
Industrial Health and Safety Branch	1,192
Health and Safety Support Services Branch	402
Construction Health and Safety Branch	69
Mining Health and Safety Branch	7
Workers' Compensation Board	28
Company	34
Other	11
Total	2,072

Table 17 Ergonomist Visit Request Sources 1990-91

Carry-over from 1989/90	47
Industrial Health and Safety Branch	149
Health and Safety Support Services Branch	85
Construction Health & Safety Branch	1
Mining Health and Safety Branch	2
Company	17
Other	2
<hr/>	
Total	303

Table 18 Joint Service Request Sources 1990-91

Carry-over from 1989/90	29
Industrial Health and Safety Branch	95
Health and Safety Support Services Branch	58
Construction Health & Safety Branch	2
Mining Health and Safety Branch	2
Company	2
Other	1
<hr/>	
Total	189

Table 19 Field Visit Request Summary 1990-91

	Carry-over from 1989/90	New Requests	Outstanding
Physicians	105	591	52
Nurses	70	963	68
Hygienists	328	1,740	270
Ergonomists	47	257	35
Pre-Development Review	1	3	1
Resource Service	4	16	5
Radiation Protection Service	119	472	76
Occupational Health Technicians	320	1,038	212
Joint	29	166	24
Total	1,023	5,246	743

Occupational Health Laboratory**Table 20 Analyses Summary 1990-91**

Clinical Samples	35,901
Material Samples	1,574
Air Samples	27,222
Physical Agents	5,922
TOTAL NUMBER OF ANALYSES	70,619
Samples Sent to Private Laboratories for Proficiency Testing	1,779

Table 21 Laboratory Analyses

	Physical Agents	Air Samples	Material Samples	Clinical Samples	Total
Acrylonitrile	-	44	0	0	44
Arsenic	-	71	1	748	820
Asbestos	-	0	759	0	759
Benzene	-	252	0	333	585
Coke Oven Emissions	-	0	0	0	0
Cristobalite	-	24	0	0	24
Ethylene Oxide	-	28	0	0	28
Isocyanates	-	314	0	0	314
Lead	-	902	13	17,873	18,788
Mercury	-	17	2	2,957	2,976
Silica (Quartz)	-	666	89	0	755
Vinyl Chloride	-	56	0	0	56
Other	5,922	24,848	710	13,990	45,470
Total	5,922	27,222	1,574	35,901	70,619

Radiation Protection Service**Table 22 Radiation Protection Service Visit Sources 1990-91**

Carry-over from 1989/90	119
Industrial Health and Safety Branch	14
Health and Safety Support Services Branch	453
Construction Health and Safety Branch	1
Company	4
Total	591

Table 23 Summary of Measurements by Sample

Air	28
Air Filter	3,615
Air Filter Extracts	513
Fish	72
Milk	470
Precipitation	246
Radioiodine Cartridges	42
Radon Daughter Counting Equipment	130
Soil and Sediment	131
Swipes	930
Thermoluminescent dosimeters	49
Track Etch Monitors	11
Tritium Cells	130
Urine	582
Water	8,361

Total	15,310
--------------	---------------

Table 24 Summary of Radionalytical Measurements

Type of Measurements	Number of Measurements
Gamma	4,617
Gross Alpha	1,925
Gross Beta	4,945
Lead	119
Radium	693
Strontium	275
Thorium	325
Tritium	1,089
Uranium	919
Other Radionuclides	403
Total	15,310

Industrial Health and Safety Branch**Table 25 Inspection and Fatality Data**

	1990/91	1989/90
Workers in the Workforce	4,500,000	3,500,000
Projects/Establishments	250,000	150,000
Accidents Investigated	686	763
Fatalities	49	43
Refusal to Work Investigated	271	342
Complaints Investigated	1,468	1,521
Telephone Inquiries	106,947	131,593
Consultations	2,020	1,406
Appearances at Inquest or Trial	390	591
Other Investigations	4,657	3,379
Inspections	23,994	25,446
Orders Issued	29,488	37,026
Stop-work Orders Issued	1,347	1,600
Pre-development Review (Plans Review)	1,871	2,528
Case Prosecutions	109	104
Convictions	146	80
Fines	\$655,142	\$590,000
Revenue	\$1,507,436	\$2,188,436

Mining Health and Safety Branch**Table 26 Inspection and Fatality Data**

	1990/91	1989/90
Mines Rescue Stations	8	7
Mine Rescue Substations	45	46
Miners Under Training in Mine Rescue	995	700
Wire Rope Tests	834	942
Revenue from Wire Rope Tests	\$260,934	\$238,874
Fatalities Investigated	9	11
Refusals to Work Investigated	16	20
Unusual Occurrences Reported	262	271
Hours Spent on Complaints Investigations	2,406	2,062
Pre-Development Review	7,715	8,284
Inspection Reports	3,632	2,782
Orders Issued	2,505	3,825
Stop-work Orders	95	89
Prosecution Cases	10	14
Convictions	10	11
Fines	\$126,000	\$100,000

Employment Standards Branch

Table 27 Investigations

Table 28 General Inquiry & Information Activity

Table 29 Collections by Standard (Claims and Preventive Inspections)

Table 30 Employer Appeals (Section 50)

Table 31 Hearings (Section 51)

Table 32 Claimant Reviews (Section 49)

Table 33 Court Action

Table 34 Permits/Approvals

Table 35 Employment Agency Licences

Table 36 Fair Wage Schedules

Table 37 Industrial Standards

Employment Standards Branch

Table 27 Investigations

	Claim Files	
	1990/91	1989/90
New Claims Registered	21,008	19,791
Pending from Prior Fiscal Year	3,632	3,213
Total	24,640	23,004
Completed by Field Officers	18,593	19,027
Outstanding End of Fiscal Year	4,760	3,632
Number of Collections	10,711	11,618
Employees Benefited	22,369	20,890
Amount Collected (\$000s)	22,779.30	13,685

Table 28 General Inquiry & Information Activity

	1990/91	1989/90
Telephone Inquiries (Non-claim) Handled		
by staff	642,153	596,049
by electronic message	356,325	240,854
Letter Inquiries (Non-claim) Responded to	6,984	2,955
Personal Interviews Held	25,750	27,323
Total	1,031,212	867,181
Public appearances and Employer Education Seminars Held	252	222

Table 29 Collections by Standard (Claims and Preventive Inspections)

Standard	Amounts Collected		No. of Collections by Individual Standard		Employees Benefited Financially by Individual Standard	
	(\$000s)	(\$000s)				
	1990/91	1989/90	1990/1991	1989/90	1990/1991	1989/90
Minimum Wage	67.7	89.9	207	191	471	687
Overtime Pay	1,368.3	1,821.2	1,032	1,247	3,275	4,641
Public Holidays	416.4	526.7	560	558	2,274	1,802
Vacation Pay	4,036.6	2,703.8	7,949	8,746	15,379	15,608
Equal Pay for Equal Work	44.7	194.1	10	23	18	177
Benefits	11.3	27.4	14	23	14	106
Pregnancy Leave	78.2	64.7	25	24	25	24
Lie Detector	—	—	—	—	—	—
Termination Pay	5,551.1	2,691.7	3,130	2,737	4,205	3,248
Benefits During Notice Period	7.8	3.7	19	14	26	14
Severance Pay	6,911.4	2,901.6	236	191	1,063	678
Collection of Unpaid Wages	4,348.2	2,743.2	4,908	5,670	6,776	6,974
Fair Wage on Gov't. Contracts	5.2	5.2	16	10	10	17
Industrial Standards	2.4	—	16	—	24	—
Total	22,842.3	13,773.2	18,124	19,434	35,325	33,976

Note: Number of collections and employees benefited financially by individual standard will always be greater than actual branch total owing to collections under more than one standard. Also, a single claim received may have been lodged on behalf of more than one person.

Table 30 Employer Appeals (Section 50)

	1990/1991	1989/90
Pending from Prior Fiscal Year	212	170
Intake	255	275
Results		
Order Confirmed	122	119
Employer Upheld	24	17
Other Varied	19	24
Settled Before Hearing	86	73
Total Finalized	251	233
Outstanding End of Fiscal Year	216	212

Table 31 Hearings (Section 51)

	1990/1991	1989/90
Pending from Prior Fiscal Year	12	13
Initiated	2	1
Results		
Employer Found in Violation	0	1
Employer Found in Compliance	2	1
Settled Outside of Hearing	—	—
Total Finalized	2	2
Outstanding End of Fiscal Year	12	12

Table 32 Claimant Reviews (Section 49)

	1990/91	1989/90
Pending from Prior Fiscal Year	75	57
Intake	215	196
Results		
Confirmed	131	110
Reversed	93	68
Outstanding End of Fiscal Year	66	75

Table 33 Court Action

	1990/91	1989/90
Case Prosecutions		
Finalized*	31	27
Convictions	20	9
Settled	2	9
Withdrawn	9	9
Section 54		
Certificates Filed	279	333

* Reporting is on a case basis; previous annual reporting was based on charges finalized.

Table 34 Permits/Approvals

	1990/91	19889/90
Total Excess Hours Permits	583	650
100 Hours	313	303
Special	270	347
Homeworker Permits	102	107
Averaging Approvals	93	107
Section 18 Approvals	201	210

Table 35 Employment Agency Licences

Class	Initial		Renewal		Total	
	1990/91	1989/90	1990/91	1989/90	1990/91	1989/90
A	241	290	1,199	1,077	1,440	1,367
B	0	0	4	6	4	6
C	1	0	2	2	3	2
D	17	6	20	19	37	25
Total	259	296	1,225	1,104	1,484	1,400
Revenue (\$)					318,040	277,200

Table 36 Fair Wage Schedules

	Number		Value (\$)	
	1990/91	1989/90	1990/91	1989/90
Schedules Included in Contracts Let by Provincial Ministries:				
Construction	692	447	457,425,000	348,592,722
Building Cleaning and Security	153	119	2,985,000	3,659,513
Total	845	566	459,410,000	352,252,235
Schedules Updated	0	0	N/A	N/A

Table 37 Industrial Standards

	1990/91	1989/90
Number of Active Schedules	3	4
Number Updated	0	0
Number Covered by Schedules		
Employers	220	342
Employees	6,000	6,550

Office of the Employer Advisor

Table 38 Program Activity 1990-91

	Total
Contacts	6,229
Files	1,590
Hearings	
WCB and WCAT	307
Workshops	
Number	119
Employers Attending	4,780
Speaking Engagements	
Number	178
Employers Attending	6,900
Employer Meetings	1,307
Total Employer Service	16,707

Employment Adjustment Branch

Table 39 Termination Statistics (Minimum 50 Employees)

	1990/91	1989/90
Termination Cases		
Full Closure	121	84
Partial Closures	32	19
Reduced Operations	76	51
Total	229	154
Employees		
Full Closures	15,259	11,518
Partial Closures	5,550	2,249
Reduced Operations	10,795	7,268
Total	31,604	21,035

Table 40 Industrial Adjustment Committees

	1990/91	1989/90
Committees Established	71	60
Employees Terminated in Cases Where Committees Established	14,005	8,990
Financial Expenditures	\$115,000	\$54,200

Table 41 Employee Counselling Program

	1990/91	1989/90
Programs Established	98	35
Employees Participating	5,962	2,368
Financial Expenditures	\$1,299,336	\$207,785

Table 42 Program for Older Worker Adjustment

	1990/91	1989/90
Number of Companies designated	24	15
Eligible Workers	453	202
Financial Expenditures	\$6,270,000	\$2,810,000

Table 43 Transitions

Applications Received	2,961
Financial Expenditures	\$2,493,947

Table 44 Help Centres

Help Centres Funded	(15)	\$1,500,000
Special Initiatives	(6)	\$ 150,000
Special Projects	(4)	\$ 800,000

Corporate Services Division

Financial and Administrative Services Branch

Table 45 Accommodation and Assets 1990-91

Relocation/ Expansion/Alteration Projects Completed:	
60 projects, total value	\$1,500,000
Telephone/Data Cabling Projects Completed:	
110 projects (400 phones; 250 Cables), total value	420,000

Table 46 Purchasing

Requisitions Processed	4,828
Purchase Orders Issued	5,191
Tenders Processed	42

Table 47 Records Management

Scheduled Implementation	Cubic Feet
Inactive records transferred to Records Centre	1,498
Destruction of Obsolete Records from Records Centre	211
Destruction of Obsolete Records from Ministry	1,142
Archival Records Transferred to Archivist of Ontario	*21

*Delay in destruction/transfer due to automation

Forms Management	Number
Preparation of camera-ready artwork (hrs)	925
New & revised Forms Designed/Reprinted	671

Table 48 Supply and Office Services

Copy Centre	Monthly Average
Average Number of Impressions	1,500,000
Average Number of Cerlox Bindings	2,700
Stockroom shipments received	225
Items supplied to Program Areas	1,850

**Table 49 Summary of Ministry Expenditures,
Revenue and Funds 1990-91**

	General Expenditure (\$000s)	General Revenue (\$000s)	Trust Funds (\$000s)
Ministry Administration	28,388	115	—
Industrial Relations	12,734	39	—
Occupational Health and Safety	67,204	12,968	—
Employment Standards	27,995	5,864	—
Pay Equity Commission	6,652	3	—
Labour Relations Board	9,700	73	—
Workers' Compensation Advisory Program	11,238	11,583	—
Credits	—	—	67
Total	163,911	30,645	67

Ministry of Library and Information Services**Table 50 Service Statistics 1990-91**

	1990/91	1989/90
Publications Ordered	1,344	1,445
Publications Catalogued	1,413	1,988
Circulation	4,136	4,646
Interlibrary Loans		
Loaned	1,717	1,880
Borrowed	723	520
Reference		
Ministry	969	1,052
Non-Ministry	3,633	3,863
Online Literature Searches	1,219	795
Articles Indexed	7,005	7,642
Bulletins Mailed	40,450	39,871
Articles Requested		
Ministry	6,228	6,132
Non-Ministry	3,746	4,410
Records on BASIS Data Base		
MOLINDEX (Serials)	88,548	81,761
MOLICAT (Library Catalogue)	27,915	26,641
ESA Decisions	2,935	2,728

Boards and Commissions

Crown Employees Grievance Settlement Board

Table 51 Summary of Activities

Fiscal Year		1990/91	1989/90
Carried Forward from <u>Previous Fiscal Year</u>		*4,711	4,077
<u>Filed in Year</u>			
Dismissal	117		92
Classification			
OAG	366		
Other	1,020		567
Policy	82		83
Miscellaneous	1,586		1,281
Total Filed in year		3,171	2,023
<u>Cases Settled/Withdrawn</u>			
Classification	189		139
All Others	839		796
Total Cases Settled/Withdrawn		1,028	935
Cases scheduled for hearing and placed on inactive list by consent of parties		1,554	
<u>Decisions Issued</u>		**461	454
<u>Summary Cases Pending</u> <u>as at end of Fiscal</u>			<u>4,711</u>
Inactive List	1,554		
OAG (Approx.)	3,250		
Active Cases			
Non OAG	***1,589		
<u>Total hearings scheduled</u>		2,825	2,612
<u>Hearing Days Held</u>			
Classification	277		277
All Others	642		579
Total Hearings		****919	856

* Of these cases, based on figures presented by both parties there are, approximately 3,250 OAG Classification grievances which the parties are currently resolving with special procedures and the assistance of the Board.

** 314 decisions were issued directly affecting 461 grievances.

*** Awaiting hearings and continuations.

**** Total hearing days include 571 grouped or consolidated cases, therefore affecting 1005 cases.

Ontario Public Service Labour Relations Tribunal

Table 52 Summary of Applications 1990-91

	1990/91	1989/90
Filed Before March 31 and Pending	121	112
Filed in Year	77	68
Appointments		
Investigator	60	61
Mediator for Interest Arbitration	13	10
Arbitrator for Interest Arbitration	3	10
Disposition		
Pending Before Investigator	8	41
Pending Before Arbitrator for Interest Arbitration	5	6
Pending Initial Hearing Before Tribunal	15	30
Pending Before Tribunal in Hearing Stage	18	15
Pending Decision	6	7
Decision Issued by Arbitrator for Interest Arbitration	4	6
Decision Issued by Tribunal	128	53

Public Service Grievance Board

Table 53 Summary of Grievances 1990-91

	1990/91	1989/90
Files Before March 31 and Pending	31	33
Filed in Year	98	13
Settled or Withdrawn	19	4
Decisions Issued	9	11
Cases Pending as of March 31	105	31

Classification Rating Committees

Table 54 Summary of Grievances 1990-91

Filed Before March 31 and Pending	21	14
Filed in Year	16	12
Settled or Withdrawn	11	2
Decisions Issued	8	3
Cases Pending as of March 31	18	21

Conseils et commissions

Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne

Tableau 51 Sommaire des activités

Exercice	1990-1991	1989-1990
Griefs reportés de l'exercice précédent	4 711	4 077
Griefs déposés au cours de l'exercice		
Congédiement	117	92
Classification	366	567
GAB	82	83
Autres	1 020	1 281
Politiques		
Divers	1 586	2 023
Total des griefs déposés au cours de l'exercice	3 171	2 023
Cas réglés ou retirés		
Classification	189	139
Tous les autres	839	796
Total des cas réglés ou retirés	1 028	935
Cas pour lesquels une audience a été prévue et qui figurent sur la liste des dossiers inactifs, avec l'accord des parties	1 554	
Décisions rendues	**461	454
Cas en instance à la fin de l'exercice		4 711
Dossiers inactifs	1 554	
GAB (environ)	3 250	
Dossiers actifs	***1 589	
Autres que GAB		
Total des audiences prévues	2 825	2 612
Jours d'audience tenus		
Classification	277	277
Tous les autres	642	579
Total des jours d'audience	****919	856

* Sur ce nombre, selon les chiffres présentés par les deux parties, il y a environ 3 250 griefs relatifs à la classification GAB, que les parties cherchent actuellement à régler par une procédure spéciale et avec l'aide de la Commission.

** 314 décisions rendues concernent directement 461 griefs.

*** En attente d'audience et poursuite d'audience.

**** Comprend 571 dossiers regroupés, qui concernent 1 005 cas.

Tableau 48 Services d'approvisionnement et de bureau

Centre de reprographie		Moyenne mensuelle
Nombre moyen d'impressions	Nombre moyen de reliures Cerlox	
2 700	225	1 850
Livraisons reçues du magasin		
Articles fournis aux secteurs de programmes		

Tableau 49 Sommaire des dépenses, des recettes et des fonds du ministère, 1990-1991

Dépenses générales	Recettes générales	Fonds en fiducie
(en milliers de dollars)		

Administration du ministère	28 388	115	--
Relations industrielles	12 734	39	--
Santé et sécurité au travail	67 204	12 968	--
Normes d'emploi	27 995	5 864	--
Commission de l'équité salariale	6 652	3	--
Commission des relations de travail	9 700	73	--
Programme consultatif sur l'indemnisation	11 238	11 583	--
des travailleurs	--	--	67
Credits	163 911	30 645	67
Total			

Services d'information et de bibliothèque

Tableau 50 Statistiques des services, 1990-1991

Publications commandées	1 344	1 445
Publications cataloguées	1 413	1 988
Prêts	4 136	4 646
Prêts interbibliothèques	1 717	1 880
Publications prêtées	723	520
Publications empruntées	969	1 052
Demandes du ministère	3 633	3 863
Demandes de l'extérieur	1 219	795
Recherches documentaires en direct	7 005	7 642
Articles répertoriés	40 450	39 871
Bulletins expédiés	6 228	6 132
Articles demandés	3 746	4 410
Demandes de l'extérieur	88 548	81 761
Enregistrements sur bases de données BASIS	27 915	26 641
MOLINDEX (périodiques)	2 935	2 728
MOLICAT (catalogue de bibliothèque)		
Décisions (normes d'emploi)		

Division des services ministériels	
Direction des services financiers et administratifs	
Tableau 45 Locaux et éléments d'actif, 1990-1991	
Projets de déménagement, d'expansion et de modification des locaux :	
60 projets terminés, valeur totale	1 500 000 \$
Projets d'installation de téléphones et de câbles pour la transmission de données	
110 projets terminés (400 téléphones, 250 câbles), valeur totale	420 000
Tableau 46 Achats	
Demandes traitées	4 828
Bons de commande émis	5 191
Offres traitées	42
Tableau 47 Gestion des dossiers	
Application du calendrier des délais de conservation	
Pieds cubes	
Dossiers inactifs transférés aux archives	1 498
Destruction des dossiers désuets des archives	211
Destruction des dossiers désuets du ministère	1 142
Dossiers d'archives transférés aux Archives publiques de l'Ontario	*21
* L'automatisation a retardé la destruction et le transfert des dossiers	
Gestion des formules	
Préparation de documents prêts à reproduire (heures)	925
Conception de formules nouvelles et révisées, et réimpression de formules	671
Nombre	

Tableau 40 Comités de reconversion de la main-d'oeuvre			
Comités créés	71	1990-1991	1989-1990
Salariés licenciés dans les cas où un comité avait été créé	14 005		8 990
Charges financières	115 000 \$		54 200 \$
Tableau 41 Programme d'orientation des salariés			
Programmes établis	98	1990-1991	1989-1990
Salariés participants	5 962		2 368
Charges financières	1 299 336 \$		207 785 \$
Tableau 42 Programme d'adaptation des travailleurs âgés			
Nombre d'entreprises désignées	24	1990-1991	1989-1990
Travailleurs admissibles	453		202
Charges financières	6 270 000 \$		2 810 000 \$
Tableau 43 Transition			
Demandes reçues	2 961		
Charges financières	2 493 947 \$		
Tableau 44 Centres d'aide			
Centres d'aide financés	(15)		1 500 000 \$
Initiatives spéciales	(6)		150 000 \$
Projets spéciaux	(4)		800 000 \$

Bureau des conseillers du patronat

Tableau 38 Activités du BCP, 1990-1991

Total	
6 229	Contacts
1 590	Dossiers
307	Audiences
119	CAI et TAAT
119	Ateliers
4 780	Nombre
178	Participation des employeurs
6 900	Allocutions
1 307	Participation des employeurs
16 707	Réunions avec des employeurs
Total des services aux employeurs	

Direction de la reconversion de la main-d'œuvre

Tableau 39 Statistiques sur les cessations d'emploi (min. 50 employés)

Cas de cessation d'emploi		1990-1991		1989-1990	
Fermetures totales	121	84	Fermetures totales	11 518	21 035
Fermetures partielles	32	19	Fermetures partielles	2 249	7 268
Réduction de l'exploitation	76	51	Réduction de l'exploitation	10 795	31 604
Total	229	154	Total	15 259	21 035
Employés					
Fermetures totales	15 259	11 518	Fermetures totales	15 259	21 035
Fermetures partielles	5 550	2 249	Fermetures partielles	5 550	7 268
Réduction de l'exploitation	10 795	7 268	Réduction de l'exploitation	10 795	31 604
Total	31 604	21 035	Total	31 604	21 035

Tableau 37 Normes industrielles	
Nombre de listes en activité	3
Nombre de listes mises à jour	0
Nombre de personnes couvertes par la liste :	
Employeurs	220
Employés	6 550
	1990-1991
	1989-1990

Tableau 36 Barèmes de salaire équitable			
Nombre		Valeur (en dollars)	
1990-1991	1989-1990	1990-1991	1989-1990
Barèmes inclus dans les contrats accordés par les ministères provinciaux :			
692	447	457 425 000	348 592 722
Construction			
153	119	2 985 000	3 659 513
Nettoyage des immeubles et sécurité			
845	566	459 410 000	352 252 235
Total			
0	0	s.o.	s.o.
Barèmes mis à jour			

Catégorie	1990-1991	1989-1990	1990-1991	1989-1990	Renouvellement	Total
A	241	290	1 199	1 077	1 440	1 367
B	0	0	4	6	4	6
C	1	0	2	2	3	2
D	17	6	20	19	37	25
Total	259	296	1 225	1 104	1 484	1 400
Recettes (en dollars)	318 040					
	277 200					

Tableau 32 Examens des demandeurs (article 49)

	1990-1991	1989-1990
Reportés de l'exercice précédent	75	57
Reçus	215	196
Résultats :		
Confirmés	131	110
Infirmes	93	68
En suspens à la fin de l'exercice	66	75

Tableau 33 Poursuites

	1990-1991	1989-1990
Poursuites		
Poursuites jugées*	31	27
Condamnations	20	9
Règlements	2	9
Poursuites retirées	9	9
Article 54		
Certificats déposés	279	333

* Rapportées cas par cas; les résultats de l'exercice précédent étaient fondés sur les poursuites jugées.

Tableau 34 Permis et approbations

	1990-1991	1989-1990
Total des permis portant sur les heures excédentaires	583	650
100 heures	313	303
Spéciaux	270	347
Permis d'employé/e de maison	102	107
Approbations d'établissement de moyennes	93	107
Approbations (article 18)	201	210

Tableau 30 Appels des employeurs (article 50)

	1990-1991	1989-1990
Reportés de l'exercice précédent	212	170
Recus	255	275
Résultats :		
Ordonnance confirmée	122	119
Appel favorable	24	17
Ordonnance modifiée	19	24
Règlement avant l'audience	86	73
Total	251	233
En suspens à la fin de l'exercice	216	212

Tableau 31 Audiences (article 51)

	1990-1991	1989-1990
Reportés de l'exercice précédent	12	13
Tenues	2	1
Résultats :		
Employeur trouvé coupable	0	1
Employeur trouvé non coupable	2	1
Règlement en dehors de l'audience	-	-
Total	2	2
En suspens à la fin de l'exercice	12	12

Tableau 29 Recouvrements par norme (plaintes et inspections préventives)

Norme	Montants recouvrés (en milliers de dollars)	Nombre de recouvrements par norme	Salaires ayant obtenu compensation financière selon la norme
1990-1991	1989-1990	1990-1991	1989-1990
1990-1991	1989-1990	1990-1991	1989-1990
67,7	89,9	207	191
1 368,3	1 821,2	1 032	1 247
416,4	526,7	560	558
4 036,6	2 703,8	7 949	8 746
44,7	194,1	10	23
11,3	27,4	14	23
78,2	64,7	25	24
-	-	-	-
5 551,1	2 691,7	3 130	2 737
7,8	3,7	19	14
6 911,4	2 901,6	236	191
4 348,2	2 743,2	4 908	5 670
5,2	5,2	16	10
2,4	-	16	-
22 842,3	13 773,2	18 124	19 434
35 325	33 976	35 325	33 976
17	-	-	-
6 974	6 974	6 974	6 974
678	678	678	678
14	14	14	14
3 248	3 248	3 248	3 248
-	-	-	-
24	24	24	24
106	106	106	106
177	177	177	177
15 608	15 608	15 608	15 608
1 802	1 802	1 802	1 802
4 641	4 641	4 641	4 641
687	687	687	687

Remarque :

Le nombre de recouvrements et le nombre d'employés ayant obtenu une compensation financière selon la norme seront toujours supérieurs au total réel pour la Direction en raison des recouvrements effectués au titre de plusieurs normes. En outre, une plainte peut avoir été enregistrée pour le compte de plus d'une personne.

Direction des normes d'emploi

Tableau 27 Enquêtes

Dossiers de plaintes		
	1990-1991	1989-1990
Nouvelles plaintes enregistrées	21 008	19 791
Plaintes reportées de l'exercice précédent	3 632	3 213
Total	24 640	23 004
Plaintes classées par les agents régionaux	18 593	19 027
Plaintes en suspens à la fin de l'exercice	4 760	3 632
Nombre de recouvrements	10 711	11 618
Nombre de bénéficiaires	22 369	20 890
Montant recouvré (en milliers de dollars)	22 779,30	13 685

Tableau 28 Information et demandes de renseignements généraux

Demandes de renseignements par téléphone reçues (autres que les plaintes) :		
par le personnel	642 153	596 049
par système de messagerie électronique	356 325	240 854
Réponses aux demandes de renseignements par lettre (autres que les plaintes)	6 984	2 955
Entrevues personnelles	25 750	27 323
Total	1 031 212	867 181
Présentations au public et séminaires d'éducation des employeurs	252	222

Tableau 27	Enquêtes
Tableau 28	Information et demandes de renseignements généraux
Tableau 29	Recouvrements par norme (plaintes et inspections préventives)
Tableau 30	Appels des employeurs (article 50)
Tableau 31	Audiences (article 51)
Tableau 32	Examens des demandeurs (article 49)
Tableau 33	Poursuites
Tableau 34	Permis et approbations
Tableau 35	Permis d'agence de placement
Tableau 36	Barèmes de salaire équitable
Tableau 37	Normes industrielles

Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie

Tableau 25 Données sur les inspections et les accidents mortels

	1990-1991	1989-1990
Nombre de travailleurs dans l'industrie	4 500 000	3 500 000
Chantiers et établissements	250 000	150 000
Accidents suivis d'enquêtes	686	763
Accidents mortels	49	43
Refus de travailler suivis d'enquêtes	271	342
Plaintes suivies d'enquêtes	1 468	1 521
Demandes de renseignements par téléphone	106 947	131 593
Consultations	2 020	1 406
Comparutions à une enquête du coroner ou à un procès	390	591
Autres enquêtes	4 657	3 379
Inspections	23 994	25 446
Ordonnances émises	29 488	37 026
Ordonnances d'arrêt de travail émises	1 347	1 600
Examens préalables (examens de plans)	1 871	2 528
Poursuites	109	104
Condamnations	146	80
Amendes	655 142 \$	590 000 \$
Recettes	1 507 436 \$	2 188 436 \$

Direction de la santé et de la sécurité dans les mines

Tableau 26 Données sur les inspections et les accidents mortels

	1990-1991	1989-1990
Stations de sauvetage dans les mines	8	7
Sous-stations de sauvetage dans les mines	45	46
Mineurs en formation au sauvetage dans les mines	995	700
Essais de câbles métalliques	834	942
Recettes provenant des essais de câbles métalliques	260 934 \$	238 874 \$
Accidents mortels suivis d'enquêtes	9	11
Refus de travailler suivis d'enquêtes	16	20
Incidents inhabituels déclarés	262	271
Heures passées à enquêter sur les plaintes	2 406	2 062
Heures passées en examen préalable au développement	7 715	8 284
Rapports d'inspection	3 632	2 782
Ordonnances émises	2 505	3 825
Poursuites	95	89
Condamnations	10	14
Amendes	126 000 \$	100 000 \$

Tableau 24 Résumé des mesures radioanalytiques

Genre d'analyse	Nombre de mesures
Émetteurs gamma	4 617
Particules alpha lourdes	1 925
Particules bêta lourdes	4 945
Plomb	119
Radium	693
Strontium	275
Thorium	325
Tritium	1 089
Uranium	919
Autres radionucléides	403
Total	15 310

Tableau 23 Résumé des mesures par genre d'échantillon

	Total
Air	28
Filtres à air	3 615
Extraits de filtres à air	513
Poisson	72
Lait	470
Précipitations	246
Cartouches d'iode radioactif	42
Appareils de comptage des produits de désintégration du radon	130
Sol et sédiments	131
Frottis	930
Dosimètres à thermoluminescence	49
Moniteurs de traces	11
Cellules de tritium	130
Urine	582
Eau	8 361
	15 310

Tableau 21 Analyses de laboratoire

Agents physiques	Echantillons d'air	Echantillons de matériaux	Echantillons cliniques	Total
Acrylonitrile	44	0	0	44
Arsenic	71	1	748	820
Ambiant	0	759	0	759
Benzène	252	0	333	585
Fumées de four à coke	0	0	0	0
Cristobalite	24	0	0	24
Oxyde d'éthylène	28	0	0	28
Isocyanates	314	0	0	314
Plomb	902	13	17 873	18 788
Mercurie	17	2	2 957	2 976
Silice (quartz)	666	89	0	755
Chlorure de vinyle	56	0	0	56
Autres	5 922	710	13 990	45 470
Total	5 922	1 574	35 901	70 619

Service de protection contre les radiations

Tableau 22 Origine des visites du Service de protection contre les radiations, 1990-1991

Visites reportées de 1989-1990	119
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	14
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail	453
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	1
Entreprises	4
Total	591

Tableau 19 Résumé des visites sur les lieux, 1990-1991

	Demandes reportées de 1989-1990	Nouvelles demandes	À effectuer
Médecins	105	591	52
Infirmières	70	963	68
Hygiénistes	328	1 740	270
Ergonomes	47	257	35
Examens prélabiles	1	3	1
Service des ressources	4	16	5
Service de protection contre les radiations	119	472	76
Techniciens du laboratoire de la santé au travail	320	1 038	212
Visites mixtes	29	166	24
Total	1 023	5 246	743

Service de laboratoire de la santé au travail

Tableau 20 Résumé des analyses de laboratoire, 1990-1991

Echantillons cliniques	35 901
Echantillons de matériaux	1 574
Echantillons d'air	27 222
Agents physiques	5 922
NOMBRE TOTAL D'ANALYSES	70 619
Echantillons envoyés à des laboratoires privés pour des essais de compétence	1 779

Tableau 17 Origine des demandes de visite d'ergonomes, 1990-1991

Total	303
Demandes reportées de 1989-1990	47
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	149
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail	85
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	1
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines	2
Entreprises	17
Autres	2

Tableau 18 Origine des demandes de visite mixte, 1990-1991

Total	189
Demandes reportées de 1989-1990	29
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	95
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail	58
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	2
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines	2
Entreprises	2
Autres	1

Tableau 15 Cliniques pulmonaires : résultats et conclusions, 1990-1991

Cas signalés auparavant	Cas récemment diagnostiqués
Cas de silicose	29
Cas d'amiantose	3
Cas d'effets de poussière*	37
Cas d'autres pneumoconioses	2
Méplasmies	10
Processus infectieux non tuberculeux	3
Tuberculose	2
Sarcoidose	18
	2

* Interprétation équivoque des radiographies quant à la présence ou à l'absence de pneumoconiose.

Service d'hygiène de la santé au travail

Tableau 16 Origine des demandes de visite d'hygiénistes, 1990-1991

Demandes reportées de 1989-1990	329
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	1 192
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail	402
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	69
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines	7
Commission des accidents du travail	28
Entreprises	34
Autres	11
Total	2 072

Tableau 13 Amiante, 1990-1991

Les examens radiographiques ont permis de diagnostiquer 3 cas d'amiantose sur 2 393 travailleurs exposés à l'amiante, dont aucun cas récemment diagnostiqué.

Groupe de travailleurs	Cas signalés auparavant	Cas récemment diagnostiqués	Total
Amiante	1	0	1
Amiante et silice	2	0	2
Total	3	0	3

Tableau 14 Activités des cliniques pulmonaires, 1990-1991

Emplacement de la clinique	Nombre de travailleurs	Nombre de radiographies pulmonaires	Nombre d'exams des fonctions respiratoires
Elliot Lake	985	985	974
Kirkland Lake*	815	815	737
Sudbury	3 175	3 175	2 159
Timmins	1 721	1 721	1 706
Thunder Bay*	460	460	394
Toronto	8 020	8 020	7 863
Total	15 176	15 176	13 833

* Cliniques fermées. Les nombres indiquent les examens effectués par notre service mobile et comprennent les radiographies et traces envoyés par des sources indépendantes de ces régions à la clinique de Sudbury aux fins d'interprétation et de signalement.

Tableau 11 Examen des fonctions respiratoires, 1990-1991

Groupe de travailleurs	Nombre de travailleurs	Nombre de résultats anormaux	Pourcentage du total examiné
Mines de silice	5 662	206	3,6
Fonderies de silice	2 063	94	4,6
Silice, autres	2 422	98	4,0
Amiante	1 556	82	5,3
Amiante et silice	837	44	5,3
Autres et ex-travailleurs	1 293	149	11,5
Total	13 833	673	

Tableau 12 Silicose, 1990-1991

Diagnostic	Cas signalés auparavant	Cas récemment diagnostiqués	Total
Silicose	29	9*	38
Silicose (avec complication)	0	0	0
Total	29	9	38

* Comprend 2 travailleurs de mines, 4 de fonderies et 3 du secteur manufacturier.

Tableau 9 Origine des demandes de visite d'infirmières-conseils, 1990-1991

70	Demandes reportées de 1989-1990
104	Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie
801	Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail
4	Direction de la santé et de la sécurité dans les mines
50	Entreprises
4	Autres
1 033	Total

Cliniques pulmonaires du Service médical

Tableau 10 Radiographies pulmonaires

	Nombre de travailleurs
	Miner de silice
5 865	Fonderies de silice
2 413	Silice, autres
1 475	Aminante
844	Aminante et silice (combinés)
2 478	Autres (ex-travailleurs, requérants ayant déposé une demande d'indemnisation auprès de la CAT et candidats au registre de la construction)
15 176	Nombre total de travailleurs examinés

Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail
Service de médecine du travail

Tableau 7 Origine des demandes de visite du Service des ressources, 1990-1991

Demandes reportées de 1989-1990	4
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	16
Total	20

Tableau 8 Origine des demandes de visite de médecins, 1990-1991

Demandes reportées de 1989-1990	105
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	119
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail	78
Direction de la santé et de la sécurité dans la construction	3
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines	2
Commission des accidents du travail	363
Entreprises	17
Autres	9
Total	696

Direction de la santé et de la sécurité dans la construction

Tableau 6 Direction de la santé et de la sécurité dans la construction :

Données sur les inspections et les accidents mortels

	1990-1991	1989-1990
Nombre de travailleurs dans la construction	305 000*	340 912
Chantiers et établissements	22 895	21 585
Accidents suivis d'enquêtes	717	1 051
Accidents mortels suivis d'enquêtes	30	33
Refus de travailler suivis d'enquêtes	25	11
Plaintes suivies d'enquêtes	1 756	1 998
Inspections	30 736	40 599
Ordonnances émises	29 918	38 808
Ordonnances d'arrêt de travail émises	1 653	2 048
Consultations**	2 276	3 132
Examens techniques	721	1 112
Poursuites (Somations aux termes de la Partie III)	405	396
(Somations aux termes de la Partie I)	190	619
Condamnations (Somations aux termes de la Partie III)	290	280
Amendes	1 540 578 \$	1 496 804 \$

* Main-d'œuvre totale estimative.

** Comprend les consultations d'ingénieurs-conseils.

Tableau 4 Médiation en matière de griefs

1989-1990						1990-1991					
Méd. vol.			Art. 45*			Méd. vol.			Art. 45*		
Total			Total			Total			Total		
Cas de médiation			4 131			2 333			3 282		
1 614			2 517			3 282			5 615		
Cas reportés de l'exercice précédent			351			437			174		
258			93			437			174		
Cas entrepris au cours de l'exercice			2 424			1 896			3 108		
1 356			2 343			1 953			2 976		
Cas classés			3 520			1 953			2 976		
Cas en cours à la fin			611			380			306		
437			174			380			306		
Règlements dus à la médiation			1 979			1 378			1 978		
861			2 840			1 378			1 978		
Pourcentage des règlements et des cas classés			84 %			71 %			66 %**		
73 %			81 %			71 %			68 %**		

* Arbitrage accéléré

** La question de la sous-traitance opposant Stelco Incorporated et les Métallurgistes unis d'Amérique, section 1005, qui n'est pas encore réglée, a des incidences sur le pourcentage des règlements. L'élimination de ces cas donnerait un taux de règlement de 84 % (art. 45) et de 78 % (total).

Division de la santé et de la sécurité au travail

Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail

Tableau 5 Conflits réglés par la Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail

Charge de travail			1989-1990			1990-1991		
Cas confiés aux conseillers			286			343		
Cas reportés de l'exercice précédent			71			69		
Cas reçus et classés			146			160		
Cas en cours à la fin de l'exercice			69			114		

CHARGE DE TRAVAIL

1989-1990										1990-1991									
	Appels relatifs aux normes d'emploi	Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux	Loi sur les relations de travail							Appels relatifs aux normes d'emploi	Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux	Loi sur les relations de travail							Total
			Alinéa 40 a)	Art. 44	MÉD. VOL.	45*	Total					Alinéa 40 a)	Art. 44	MÉD. VOL.	45*	Total			
Charge de travail totale	350	570	3	1 041	1 614	4 216	7 794	428	683	7	1 621	2 333	5 395	10 647					
Demandes reportées de l'exercice précédent	112	256	0	381	258	551	1 558	235	386	0	725	437	797	2 580					
Demandes reçues au cours de l'exercice	238	314	3	660	1 356	3 665	6 236	193	297	7	896	1 896	4 598**	7 887					
	115	184	3	316	1 177	3 419	5 214	198	294	7	645	1 933	3 710	6 807					
Demandes classées																			
Demandes en cours à la fin de l'exercice	235	386	0	725	437	797	2 580	230	389	0	976	380	1 685	3 660					
Ventilation des activités																			
Arbitres nommés	213	96	1	391	s.o.	1 982	2 683	182	233	2	607	s.o.	2 120	3 144					
Représentants nommés	s.o.	0	3	10	s.o.	s.o.	13	s.o.	1	6	8	s.o.	s.o.	15					
Listes d'arbitres fournies	s.o.	97	0	400	s.o.	s.o.	497	s.o.	189	0	589	s.o.	s.o.	778					
Décisions																			
Total déposé	97	92	0	824	s.o.	540	1 553	181	104	2	745	s.o.	587	1 619					
Total acheté (nombre de pages)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	11 036	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	13 850			

* Arbitrage accéléré
** Comprend 831 griefs relatifs à la sous-traitance opposant Stelco Incorporated et les Métallurgistes unis d'Amérique, section 1005

Tableau 2 Médiation

	1990-1991			Sans arrêt de travail			Avec arrêt de travail			TOTAL 1989-1990			Sans arrêt de travail			Avec arrêt de travail		
	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés
Cas reportés de l'exercice précédent	438	35 852	331	26 437	107	9 415			152	14 614	138	12 781	14	1 833				
Cas confiés aux médiateurs au cours de l'exercice	1 131	327 287	964	257 945	167	69 442			1 152	136 905	956	116 472	196	20 433				
NOMBRE TOTAL DE CAS	1 569	363 239	1 295	284 382	274	78 857			1 304	151 519	1 094	129 253	210	22 266				
Cas réglés avant la médiation	100	76 059	90	75 002	10	1 057			117	14 712	94	12 794	23	1 918				
Cas réglés en cours de médiation	1 045	226 452	971	172 154	74	54 298			618	86 489	569	79 134	49	7 355				
Cas réglés suite à la médiation	57	18 398	43	9 126	14	9 272			106	12 912	82	9 764	24	3 148				
Cas périnés	7	196	7	196	0	0			3	159	2	103	1	56				
Cas classés par les médiateurs	29	2 691	26	2 212	3	479			22	1 395	16	1 021	6	374				
NOMBRE TOTAL DE CAS RÉGLÉS	1 238	323 796	1 137	258 690	101	65 106			866	115 667	763	102 816	103	12 851				
Cas en cours	331	39 443	158	25 692	173	13 751			438	35 852	331	26 437	107	9 415				

Statistiques

Les tableaux ci-après contiennent des statistiques complémentaires utiles sur les programmes et activités du ministère décrits précédemment.

Division des relations industrielles

Bureau de médiation

Tableau 1 Conciliation

				1990-1991		1989-1990	
		Conflits	Salariés	Conflits	Salariés	Conflits	Salariés
<hr/>							
Cas reportés de l'exercice précédent				654	115 767	808	47 661
Cas confiés aux conciliateurs au cours de l'exercice				2 952	414 093	2 617	339 997
<hr/>							
NOMBRE TOTAL DE CAS				3 606	529 860	3 425	387 658
<hr/>							
Cas réglés en cours de conciliation				35	2 044	40	1 298
Construction							
Autres				605	42 860	689	49 954
Cas réglés sans la Commission				473	106 351	455	13 552
Construction							
Autres				1 235	233 686	1 320	191 323
Cas périmés ou retirés				39	26	75	994
Construction							
Autres				204	28 351	192	14 770
NOMBRE TOTAL DE CAS RÉGLÉS				2 591	413 318	2 771	271 891
<hr/>							
Cas en cours				1 015	116 542	654	115 767

Table des matières (suite)

Page

Programmes et politiques relatifs au travail

Tableau 39	Statistiques sur les cessations d'emploi (min. 50 employés)	71
Tableau 40	Comités de reconversion de la main-d'œuvre	72
Tableau 41	Programme d'orientation des salariés	72
Tableau 42	Programme d'adaptation des travailleurs âgés	72
Tableau 43	Transition	72
Tableau 44	Centres d'aide	72

Division des services ministériels

Tableau 45	Locaux et éléments d'actif, 1990-1991	73
Tableau 46	Achats	73
Tableau 47	Gestion des dossiers	73
Tableau 48	Services d'approvisionnement et de bureau	74
Tableau 49	Sommaire des dépenses, des recettes et des fonds du ministère, 1990-1991	74
Tableau 50	Statistiques des services, 1990-1991	74

Conseils et commissions

Tableau 51	Sommaire des activités	75
Tableau 52	Demandes de l'exercice 1990-1991	76
Tableau 53	Gréifs pendant l'exercice 1990-1991	77
Tableau 54	Gréifs pendant l'exercice 1990-1991	77

Table des matières

Division des relations industrielles

49	Tableau 1	Conciliation
50	Tableau 2	Médiation
51	Tableau 3	Arbitrage
52	Tableau 4	Médiation en matière de griefs

Division de la santé et de la sécurité au travail

52	Tableau 5	Conflits réglés par la Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail
52	Tableau 6	Direction de la santé et de la sécurité dans la construction : Données sur les inspections et les accidents mortels
53	Tableau 7	Origine des demandes de visite du Service des ressources, 1990-1991
54	Tableau 8	Origine des demandes de visite de médecins, 1990-1991
54	Tableau 9	Origine des demandes de visite d'infirmières-conseils, 1990-1991
55	Tableau 10	Radiographies pulmonaires
55	Tableau 11	Examen des fonctions respiratoires, 1990-1991
56	Tableau 12	Silicose, 1990-1991
56	Tableau 13	Amblyopie, 1990-1991
57	Tableau 14	Activités des cliniques pulmonaires, 1990-1991
57	Tableau 15	Cliniques pulmonaires : résultats et conclusions, 1990-1991
58	Tableau 16	Origine des demandes de visite d'hygiénistes, 1990-1991
58	Tableau 17	Origine des demandes de visite d'ergonomes, 1990-1991
59	Tableau 18	Origine des demandes de visite mixte, 1990-1991
60	Tableau 19	Résumé des visites sur les lieux, 1990-1991
60	Tableau 20	Résumé des analyses de laboratoire, 1990-1991
61	Tableau 21	Analyses de laboratoire
61	Tableau 22	Origine des visites du Service de protection contre les radiations, 1990-1991
61	Tableau 23	Résumé des mesures par genre d'échantillon
62	Tableau 24	Résumé des mesures radioanalytiques
63	Tableau 25	Données sur les inspections et les accidents mortels
64	Tableau 26	Données sur les inspections et les accidents mortels
64	Tableau 27	Enquêtes
66	Tableau 28	Information et demandes de renseignements généraux
66	Tableau 29	Préventives)
67	Tableau 30	Appels des employeurs (article 50)
68	Tableau 31	Audiences (article 51)
68	Tableau 32	Examen des demandeurs (article 49)
69	Tableau 33	Poursuites
69	Tableau 34	Permis et approbations
70	Tableau 35	Permis d'agence de placement
70	Tableau 36	Barèmes de salaire équitable
70	Tableau 37	Normes industrielles
71	Tableau 38	Activités du BCP, 1990-1991

TABIEAUX

En outre, le Comité a étudié les risques de mortalité dans les professions et les industries ontariennes, et les rapports éventuels entre les affections cardiaques, les accidents cérébro-vasculaires et les pneumoconioses. Il a aussi étudié la possibilité d'établir des liens entre les données sur le recensement des professions et le registre des cas de cancer en Ontario.

Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail

L'exercice 1990-1991 marque la dernière année d'activités du Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail, qui a été remplacé par un nouvel organisme, l'Agence pour la santé et la sécurité au travail, par suite des modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Pendant les 13 dernières années, le Conseil consultatif a fourni des avis au ministre du Travail sur les questions concernant la santé et la sécurité au travail. En 1990-1991, il a présenté des mémoires consultatifs sur certains examens au port oblique de matériel de protection, sur la santé et la sécurité dans l'agriculture et la prévention du stress au travail, ainsi que sur la biotechnologie.

On trouvera de plus amples renseignements sur les activités du Conseil dans son 13^e rapport annuel.

Agence pour la santé et la sécurité au travail

L'Agence pour la santé et la sécurité au travail a été créée aux termes de l'article 10 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et a commencé ses activités en janvier 1991. Elle assure le financement de la formation sur la santé et la sécurité en Ontario, élabore les normes de formation et d'accréditation et finance la recherche et la formation sur la santé et la sécurité.

L'Agence est dirigée par deux vice-présidents à temps plein qui représentent le patronat et les travailleurs, et comprend un conseil d'administration bipartite composé de 16 membres à temps partiel.

Au cours de sa première année d'activité, l'Agence a pris un certain nombre de mesures en vue de promouvoir la cause de la santé et de la sécurité en Ontario. Le conseil d'administration a défini dix grandes priorités, dont l'élaboration de normes pour la formation et l'accréditation. Une importante étude a été entreprise sur le système ontarien de santé et de sécurité au travail, comportant une révision des huit associations provinciales de promotion de la sécurité, de trois programmes de sécurité et du Centre sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Une équipe bipartite de représentants de l'association pour la prévention des accidents industriels et le Centre sur la santé et la sécurité des travailleurs a commencé à élaborer un programme visant à réduire la fréquence élevée des cas de blessures - quelques-unes mortelles. Des membres de l'Agence ont également rencontré des représentants des comités mixtes du patronat et des travailleurs sur la santé et la sécurité en vue de mieux connaître les problèmes quotidiens que pose pour la santé et la sécurité le travail dans les mines à Sudbury et dans les usines automobiles de Windsor.

● 6 666 demandes -- 1 pour 100 -- étaient en instance au 31 mars 1991.

Au cours de l'exercice, la Commission a versé des indemnités s'élevant à 2 048 000 000 \$ et a perçu, sous forme de cotisations, 2 596 000 000 \$ auprès des 204 000 employeurs ontariens couverts par les annexes 1 et 2 de la Loi sur les accidents du travail.

On trouvera un compte rendu détaillé des activités de la Commission dans son rapport annuel et ses données statistiques pour l'exercice se terminant le 31 décembre 1990. On peut se procurer ce rapport auprès de la Direction des communications de la Commission des accidents du travail, 2, rue Bloor est, Toronto (Ontario) M4W 3C3, (416) 927-3500.

Tribunal d'appel des accidents du travail

Le Tribunal d'appel des accidents du travail (TAAT) est la dernière instance d'appel à laquelle les travailleurs et les employeurs peuvent s'adresser sur les questions réglées par la CAT concernant le droit aux indemnités, les soins de santé et la réadaptation professionnelle. Le Tribunal rend également des décisions concernant les appels des employeurs au sujet des cotisations à la CAT, des pénalités et des transferts de coûts, et règle les conflits sur l'accès des employeurs aux dossiers des travailleurs et le refus des travailleurs de se soumettre aux examens médicaux demandés par leur employeur.

En outre, le Tribunal décide si une personne a le droit d'intenter des poursuites en cour au lieu de déposer une demande d'indemnisation.

Le TAAT est un tribunal indépendant, entièrement distinct de la CAT.

En 1991 (l'exercice du Tribunal correspond à l'année civile), le Tribunal a reçu 1 552 appels ou demandes d'autre nature et en a réglé 1 758. Il a organisé 1 085 audiences et rendu 1 064 décisions écrites et documentées.

Comité des normes en matière de maladies professionnelles

Le Comité des normes en matière de maladies professionnelles est un organisme de l'Annexe 1 qui enquête sur d'éventuelles maladies professionnelles dans la province, fait des constatations concernant le lien probable entre la maladie et le lieu de travail, et recommande les critères et règles d'admissibilité pour l'acceptation ou le rejet des demandes d'indemnisation. Le Comité rend compte de ses constatations à la Commission des accidents du travail de l'Ontario.

En 1990-1991, le Comité a publié son deuxième rapport sur certaines questions découlant de la Commission royale d'enquête sur l'amiante. Il a également poursuivi l'étude de diverses questions, notamment les questions qui surviennent au cours de la prise de décision ou le refus des demandes relatives à des maladies professionnelles, ainsi que les risques de maladies professionnelles chez les pompiers et dans l'industrie du nickel.

L'indemnité comprend un paiement pour perte de salaire à la suite d'une blessure ou d'une maladie, des primes pour pertes économiques ou préjudice moral découlant d'une invalidité permanente, le paiement des frais des soins de santé, divers services de réadaptation professionnelle et médicale, des programmes de recyclage et des prestations de survie en cas de décès. La Commission paraît aussi diverses activités de prévention des accidents.

Au cours de l'exercice, le projet de loi 162 qui modifie la Loi sur les accidents du travail a été promulgué. La Commission a continué à améliorer la qualité et l'efficacité de ses services en adoptant de nouvelles orientations politiques et stratégiques et en procédant à d'autres réorganisations internes.

Elle a franchi des étapes importantes en vue de la mise en œuvre d'un processus de classification et d'évaluation beaucoup plus moderne, dont l'application progressive est maintenant prévue pour 1993.

La Commission a également réalisé des progrès importants en vue de la mise en œuvre de sa stratégie de réadaptation médicale, grâce à l'ouverture de 58 nouvelles cliniques communautaires (il y en avait 97 à la fin de 1990) et de quatre centres régionaux d'évaluation (il y en avait 15 en tout à la fin de l'exercice).

Elle a également apporté des améliorations au système d'avantages des travailleurs. Elle a rélocalisé son centre de données dans un endroit indépendant et sûr, et adopté une technologie de traitement par l'image, qui permet d'éliminer l'utilisation du papier, et un système interactif de réponse vocale permettant aux clients qui disposent d'un téléphone à boutons-poussoirs d'obtenir des renseignements de base sur leurs demandes d'indemnisation.

En 1990, le nombre de demandes présentées à la Commission a augmenté par rapport à 1989, passant de 467 212 à 473 407. Sur ce nombre, 433 814 demandes -- 92 pour 100 -- portaient sur des accidents survenus en 1990, contre 447 577 d'accidents sur les lieux de travail.

Voici comment se répartissent les accidents survenus dans les lieux de travail en 1990 et déclarés à la Commission au 31 mars 1991 :

● 184 444 demandes -- 41 pour 100 -- ont été acceptées comme demandes concernant les heures de travail perdues avec arrêt de travail, et ont fait l'objet de versements de prestations;

● 205 770 demandes -- 46 pour 100 -- ont été acceptées comme demandes sans perte d'heures de travail, pour des accidents qui nécessitaient un traitement médical, sans arrêt de travail sauf pour la journée de l'accident;

● 52 682 demandes -- 12 pour 100 -- ont été rejetées dans l'une et l'autre de ces deux catégories; ce nombre comprend 43 742 demandes -- 10 pour 100 -- qui ont été abandonnées ou retirées;

En 1990-1991, la Commission a vu le nombre des nouveaux dossiers augmenter de 57 pour 100 et a tenu 7 pour 100 d'audiences de plus qu'au cours de l'exercice précédent. Elle a tenu 919 jours d'audience, dont 571 portant sur des dossiers regroupés concernant 1 005 cas.

La Commission est également parvenue à rester à jour dans l'ordonnement des affaires dans les quatre mois de leur inscription, malgré l'augmentation importante des nouveaux cas. En outre, ses agents de règlement des griefs ont réglé 10 pour 100 de cas de plus qu'en 1989-1990.

Tribunal des relations de travail de l'Ontario

Le Tribunal des relations de travail de la fonction publique de l'Ontario applique la loi sur la négociation collective des employés de la Couronne. Il nomme des médiateurs et des arbitres et statue sur les questions que lui soumettent les employeurs gouvernementaux, les syndicats ou les employés, notamment sur les droits à la représentation, les pratiques injustes dans le domaine du travail, et l'inclusion d'employés dans les unités de négociation ou leur exclusion de ces dernières.

En 1990-1991, le Tribunal a vu le nombre des nouveaux dossiers augmenter de 16 pour 100. Il a rendu 128 décisions, contre 53 au cours de l'exercice précédent, soit une augmentation de 142 pour 100. Il a pu ainsi réduire les cas en instance de 121 au 1^{er} avril 1990 à 66 au 31 mars 1991.

Commission des griefs de la fonction publique

La Commission des griefs de la fonction publique est régie par la loi sur la fonction publique et est chargée de statuer sur les griefs touchant les employés non syndiqués et portant sur des questions comme le congédiement, les conditions de travail et les conditions d'emploi.

Comités d'évaluation des classifications

Les Comités d'évaluation des classifications sont désignés par le président de la Commission de la fonction publique. En vertu de la loi sur la fonction publique, ils sont nommés pour statuer sur les griefs de classification touchant des employés qui ne font pas partie d'unités de négociation.

Commission des accidents du travail

La Commission des accidents du travail de l'Ontario (CAT) est une société réglementée chargée de l'administration de la loi sur les accidents du travail et de ses règlements d'application. La CAT perçoit des fonds auprès des employeurs de la province pour indemniser les travailleurs victimes d'un accident du travail ou qui ont contracté une maladie professionnelle.

Voici quelques-unes des questions qui ont fait l'objet de décisions de la part du Tribunal :

- Quels renseignements sur l'équité salariale un employeur doit-il divulguer?
- Quels sont les éléments qui doivent être prouvés pour établir qu'un employeur a traité un employé ou une employée de façon discriminatoire au plan de l'équité salariale?

Commission des relations de travail de l'Ontario

La Commission des relations de travail de l'Ontario est un tribunal indépendant quasi-judiciaire chargé de l'application de la loi sur les relations de travail. La Commission accrédite les syndicats comme agents de négociation collective pour les employés, ainsi que les associations patronales dans l'industrie de la construction.

La Commission nomme des agents régionaux chargés de régler les plaintes d'infraction à la loi, tient des audiences relativement aux plaintes qui ne sont pas réglées et émet des ordonnances correctives lorsqu'elle conclut qu'il y a eu infraction à la loi. Elle rend aussi des décisions et fait des déclarations en cas de grève et lock-out illégaux.

En outre, la Commission fournit des avis au ministre concernant la nomination des conciliateurs et des arbitres, et protège les employés aux termes de la loi sur la santé et la sécurité au travail, de la loi sur la protection de l'environnement et de la loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail. On trouvera un compte rendu détaillé des activités de la Commission dans son rapport annuel de 1990-1991.

Commissions d'appel de la fonction publique

Les quatre tribunaux statutaires que sont les Commissions d'appel de la fonction publique sont des tribunaux quasi-judiciaires indépendants qui veillent aux relations de travail des employés de la Couronne de l'Ontario.

Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne

La Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne est chargée de régler les conflits en matière de convention collective entre l'employeur, les syndicats et les employés. Elle rend compte à l'Assemblée législative par l'intermédiaire du ministre du Travail.

Elle a révisé des brochures générales et des documents d'information sur l'équité salariale en anglais et en français, et effectué une campagne publicitaire dans les abris de 12 villes ontariennes et dans le métro de Toronto.

Au cours de l'exercice, la Direction des services d'examen a reçu 1 028 dossiers, en a réglé 496, a émis 182 ordonnances et a rendu cinq décisions. Elle a aidé à conclure la plupart des programmes d'équité salariale encore en souffrance dans le secteur public.

La Direction a traité les premiers cas d'employés non syndiqués, qui sont des complexes en raison des objections multiples qu'entraîne un programme identique pour les employés non syndiqués. Elle a réagi aux premières causes de «maintien de l'équité salariale», qui font ressortir que l'équité salariale doit être réalisée et maintenue.

La Direction des activités a préparé un rapport à l'intention du Conseil de gestion, un système de gestion financière automatisée et un manuel administratif.

Tribunal de l'équité salariale

Le Tribunal de l'équité salariale est un organisme administratif quasi-judiciaire chargé de régler les conflits découlant de la Loi. Il a une structure tripartite et est constitué de vice-présidents indépendants et de membres représentant les employeurs et les employés, qui sont tous nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

En 1990-1991, le Tribunal a reçu 122 demandes d'audience. Ces demandes et les 75 demandes reportées de l'exercice 1989-1990 ont été traitées comme suit : 15 cas ont fait l'objet d'une décision finale, 90 cas ont fait l'objet d'un ajournement *sine die*, 42 cas ont été retirés ou réglés d'autre façon, et 50 cas étaient en instance à la fin de l'exercice.

Le Tribunal a tenu 58 réunions préparatoires à l'audience dans divers centres de la province. Ces réunions visent à aider les parties à se préparer à l'audience. Au cours de ces réunions, 40 pour 100 des cas ont été réglés.

Les décisions du Tribunal ont été communiquées au public de bien des façons : sur demande, par le biais d'une base de données informatiques dans les 48 heures suivant leur divulgation, et par des envois postaux périodiques aux personnes figurant sur la liste des abonnés.

Conseils et commissions

Commission de l'équité salariale

La Commission de l'équité salariale, créée par la Loi de 1987 sur l'équité salariale, est chargée d'aider les employeurs, les employés non syndiqués et les agents de négociation à mettre en oeuvre l'équité salariale définie par la Loi. La Commission comprend deux sections : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale comprend quatre directions : politiques et recherche, services d'information et d'éducation, services d'examen et activités. La Direction des politiques et de la recherche fournit un soutien à la Commission, à ses groupes clients et au gouvernement en élaborant les politiques et en effectuant des recherches sur les questions d'équité salariale courantes ou nouvelles.

La Direction des services d'information et d'éducation cherche à promouvoir l'éducation du public par le biais d'un vaste programme de publications, des ateliers, des séminaires, des conférences, un service d'orientation par téléphone, des relations avec le public et les médias et d'autres activités de diffusion.

La Direction des services d'examen offre des services de conciliation et de médiation aux employeurs, aux employés et aux agents de négociation.

La Direction des activités fournit au Bureau de l'équité salariale et au Tribunal de l'équité salariale divers services de soutien financier et administratif : ressources humaines, achats, télécommunications et bibliothèque.

Au cours de l'exercice, la Direction des politiques et de la recherche a entrepris une évaluation de la mise en oeuvre de l'équité salariale par les employeurs ontariens tenus d'afficher leurs plans en janvier 1990. Ce travail porte sur l'expérience pratique des employeurs et des agents de négociation dans la mise en oeuvre de la Loi, en vue d'aider à conseiller les groupes concernés dans l'application de l'équité salariale par la suite.

Une brochure intitulée *Comparaison de la valeur proportionnelle : Notions essentielles* a été publiée en réponse aux modifications proposées à la loi.

En 1990-1991, la Direction des services d'information et d'éducation a répondu à 36 647 demandes de renseignements par téléphone provenant d'employeurs, d'employés, de conseillers et de syndicats. Elle a organisé 266 allocations, conférences et séminaires, tant à l'intérieur du Bureau qu'avec des associations, des organismes d'affaires et des collèges communautaires.

Arbitre des questions de santé et de sécurité au travail

Le Bureau de l'arbitre des questions de santé et de sécurité au travail est chargé d'entendre les appels et les demandes de suspensions auxquelles donnent lieu les ordonnances ou décisions des inspecteurs aux termes de l'article 32 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Ce bureau a remplacé le bureau du directeur des appels le 1^{er} janvier 1991, après l'adoption du projet de loi 208. Au cours de l'exercice, 127 appels ont été enregistrés, dont la plupart ont été retirés ou réglés avant l'audience, et 18 décisions ont été rendues à l'issue d'audiences. Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1991, l'arbitre a entendu 14 appels aux termes de l'article 32.

Conseillère en politiques scientifiques

La Conseillère en politiques scientifiques conseille le sous-ministre sur les questions courantes et nouvelles concernant la santé et la sécurité au travail et dans l'environnement, et sur l'élaboration de stratégies visant à établir une collaboration plus étroite entre le gouvernement et les établissements d'enseignement en matière d'échange d'information, de possibilités de perfectionnement du personnel et de recherche.

La conseillère donne également son avis sur les initiatives du ministère en matière de législation, et assure la liaison avec d'autres territoires de compétence sur les questions d'actualité.

Au cours de l'exercice, la conseillère en politiques scientifiques a notamment participé aux travaux du comité interministériel sur la biotechnologie et au comité consultatif fédéral-provincial sur la santé et le travail et dans l'environnement, et préside le comité directeur sur la santé et la sécurité au travail dans le domaine de la biotechnologie.

Elle a également participé, en tant que coprésidente du groupe d'étude 1 et présidente du groupe de travail 1, aux activités du Comité de coordination des dangereuses, à l'intention des planificateurs des interventions d'urgence.

En mars, elle a présenté à la Conférence nationale sur la santé et la sécurité au travail au XXI^e siècle le document *Biotechnology - Old Issues, New Solutions*, et achevé l'étude *Substance abuse in the workforce*, document de base utile pour les échanges publics et l'élaboration des politiques.

Une deuxième étude sur la pertinence des nouvelles techniques de dépistage génétique en vue de la protection de la santé des travailleurs est actuellement en préparation.

Organismes relevant directement du sous-ministère

Direction des services juridiques

La Direction des services juridiques fournit des avis juridiques généraux au sous-ministère, rédige des textes de loi et des règlements, tente des poursuites pour assurer l'application des lois et représente le ministère aux audiences et appels prévus, en plus de préparer des contrats et autres documents juridiques pour le compte du ministère.

En 1990-1991, la Direction a rédigé six importants textes de loi, et changements à 431 dossiers recommandant que soient intentées des poursuites aux termes de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et d'approuver 235 contrats.

En outre, les avocats de la Direction se sont occupés de plus de 800 procès au cours de l'exercice, et ont représenté le ministère auprès de la Cour divisionnaire de l'Ontario (Division générale), ainsi que dans six instances à la Cour d'appel de l'Ontario et à la Cour suprême du Canada.

La Direction a reçu en tout 112 demandes de représentation des inspecteurs de la santé et de la sécurité au travail dont les ordonnances faisaient l'objet d'un appel, et traité 16 audiences de suspension d'ordonnance. Elle a également comparu à titre de conseil juridique du ministère dans le cadre de 183 demandes en vertu de la Loi sur les normes d'emploi, y compris pour 221 nouvelles causes et 22 révisions judiciaires.

Direction des communications

La Direction des communications est chargée de sensibiliser ses auditoires cibles aux politiques et programmes du ministère. Elle conseille le ministère, le sous-ministère et les hauts fonctionnaires sur les questions concernant les nouvelles et l'information et sur la planification stratégique des communications.

Au cours de l'exercice, la Direction a produit 34 nouvelles brochures et publications, en a révisé 41 et réimprimé 33, en consultation avec les directions respectives du ministère. Elle a organisé une campagne de sensibilisation à la radio, à la télévision et dans les journaux, sur les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail par le projet de loi 208, et produit quatre bulletins.

En outre, la Direction a continué à fournir aux cadres supérieurs divers moyens de communication comme des documents généraux, des communiqués et des discours, à l'appui des principales initiatives en matière de politiques, notamment sur le SIMDUT, la reconversion de la main-d'œuvre, l'équité salariale et le salaire minimum.

En matière de politiques, le BCP a présenté des mémoires sur une gamme variée de questions d'indemnisation, notamment les douleurs chroniques, le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés et ses rapports avec le travail. Il a demandé à la CAT d'examiner un certain nombre de questions qui préoccupent les employeurs, comme le contrôle de la dette non provisionnée et la reclassification de plusieurs groupes d'industries, et participé à la cause du TAA sur la perte de l'outil et la rétroactivité.

Au cours de l'exercice, le BCP a lancé quelques initiatives en matière d'éducation et de formation des employeurs. Il a dispensé une formation spécialisée sur le stress et la réintégration dans six villes de la province, préparé un guide de l'employeur sur la gestion des demandes d'indemnisation présentées à la CAT et le contrôle des coûts, et dispensé un programme de formation technique à l'intention des employeurs de l'Annexe 2 sur les incidences du projet de loi 162. Par ses programmes de formation, il a rejoint en tout 4 500 employeurs.

Les examens demandés par un employé aux termes de l'article 49 de la Loi sont effectués par un deuxième agent ou une deuxième agente. Au cours de l'exercice, 215 nouvelles demandes d'examen ont été déposées.

Lorsqu'un employeur omet de verser des sommes dues en vertu d'une ordonnance de paiement rendue par un agent ou une agente des normes d'emploi, la Direction peut émettre un certificat qui doit être déposé devant un tribunal aux fins d'application de la loi. Au cours de l'exercice, 279 certificats de ce genre ont été déposés par la Direction.

Protection des salaires

En octobre 1990, le gouvernement a annoncé son intention de mettre en oeuvre un programme de protection des salaires garantissant aux travailleurs les sommes qui leur sont dues lorsque leur employeur omet de les verser. Cette mesure est prévue dans le projet de loi 70 visant à modifier la Loi sur les normes d'emploi, qui a passé l'étape de la première lecture à l'Assemblée législative en mars 1991 et devrait être adoptée avant la fin de cette année.

Bureau des conseillers du patronat

Le Bureau des conseillers du patronat (BCP) aide les employeurs ontariens en matière d'indemnisation des travailleurs, leur permettant de gérer de façon autonome les demandes d'indemnisation des travailleurs.

Le BCP, qui compte six bureaux en Ontario, aide les employeurs à comprendre les politiques et les procédures de la Commission des accidents du travail (CAT) et du Tribunal d'appel des accidents du travail (TAAT), et fait connaître les préoccupations des employeurs aux responsables législatifs et administratifs concernés.

Au cours de l'exercice, le BCP a vu augmenter de 20 pour 100 les demandes de ses clients, et il a offert ses programmes de consultation et de formation à plus de 10 000 employeurs. Il a veillé particulièrement à renseigner les employeurs sur le projet de loi 162, qui prévoit des ajouts importants au système d'indemnisation en matière de réadaptation et de réintégration.

Au cours de l'exercice, le BCP est intervenu favorablement au nom de ses clients sur un certain nombre de questions d'indemnisation, notamment l'aide au Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés, le droit aux prestations et l'évaluation ou la réclassification. Il a répondu à 6 229 demandes de renseignements de la part d'employeurs qui étaient de nouveaux clients.

Le BCP a participé, à titre de représentant ou de conseiller, à 307 audiences de la CAT et du TAAT, et mené à bien 715 cas au nom des employeurs.

Direction des normes d'emploi

La Direction des normes d'emploi cherche à protéger les travailleurs ontariens en matière de salaire minimum et de conditions de travail en veillant à l'application de la Loi sur les normes d'emploi, de la Loi sur les normes industrielles et de la Loi sur les agences de placement, et des barèmes de salaire équitable touchant les contrats passés avec le gouvernement provincial. Par suite des modifications apportées à la Loi sur les normes d'emploi en octobre 1990, le salaire minimum a été porté à 5,40 \$ l'heure. En outre, de nouvelles mesures législatives sur le congé de maternité et le congé parental sont entrées en vigueur le 20 décembre 1990, avec effet rétroactif au 18 novembre dans bien des cas. Ces nouvelles mesures prévoient des périodes de qualification réduites et d'autres changements, comme le maintien des avantages sociaux pendant le congé.

En 1990-1991, les activités quotidiennes principales de la Direction ont porté sur le traitement des plaintes présentées en vertu de la Loi. Dans l'ensemble, la Direction a enregistré 21 008 nouvelles plaintes, dont 18 593 ont été classées par ses agents. Environ 49 pour 100 des plaintes classées ont été traitées dans les 60 jours de leur réception -- 71 pour 100 dans les 90 jours -- et ont été réglées à ce niveau, ou achevées en vue d'arbitrage ultérieure. Les agents de la Direction ont élargi la portée des enquêtes sur une plainte individuelle pour inclure les infractions éventuelles touchant d'autres travailleurs.

Au cours de l'exercice, 6 685 employés ont aussi bénéficié de 370 enquêtes élargies. Les enquêtes effectuées par la Direction ont permis de percevoir 22 842 300 \$ pour le compte de 22 878 employés.

En vue de mieux faire connaître la Loi, la Direction a distribué plus de 250 000 brochures en anglais et en français, notamment un guide de présentation de la Loi, une brochure sur les normes d'emploi à l'intention des employés de maison, un bulletin technique sur les dispositions relatives aux avis et indemnités de départ, et un guide sur la Loi sur les agences de placement. La Direction a aussi organisé 252 séminaires d'éducation du public et présenté des ateliers toutes les deux semaines à Toronto en vue de permettre aux employés qui s'expriment en chinois de présenter des demandes de renseignements et de déposer des plaintes dans leur propre langue.

Appels et audiences

Aux termes de la Loi, les employeurs et les employés peuvent demander qu'une ordonnance rendue par un agent des normes d'emploi fasse l'objet d'un examen. Dans le cas des employeurs, l'appel est entendu par un arbitre choisi dans un groupe d'arbitres nommés par le ministre. Au cours de l'exercice, 255 nouvelles demandes d'appel ont été reçues.

Au cours de l'exercice, le programme a cherché à accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées en mettant sur pied des initiatives des organismes de réadaptation professionnelle, des syndicats et des groupes d'éducateurs, ainsi que des organismes gouvernementaux. Il a participé aux travaux du groupe de travail sur l'équité d'emploi du Syndicat des employées et des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), et a poursuivi sa liaison avec les centres d'aide de la province en vue de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

Bureau des conseillers des travailleurs

Le Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) est au service des travailleurs contre les victimes d'un accident du travail et les aide dans tous les aspects du processus d'indemnisation.

Aux termes de la loi sur les accidents du travail, le Bureau informe les travailleurs de leurs droits, les représente à la Commission des accidents du travail et au Tribunal d'appel des accidents du travail, et collabore avec les groupes de travailleurs victimes d'un accident du travail. Il conseille également le ministre du Travail sur les changements à apporter aux politiques et méthodes dans le cadre de la loi en vigueur et sur les nouvelles initiatives dans ce domaine.

Par le biais de ses 13 bureaux dans quatre régions de la province -- Toronto, Toronto-Ouest et Niagara, Centre et Nord -- le BCT a rendu ses services beaucoup plus accessibles aux clients au cours de l'exercice.

Les conseillers à l'accueil engagés pour les bureaux régionaux ont accordé une aide immédiate aux nouveaux clients et les ont représentés jusqu'au premier niveau d'examen de la Commission des accidents du travail. Des critères de priorité des cas ont été adoptés afin de réduire la période d'attente, et les contrôles géographiques de plusieurs bureaux régionaux ont été révisés en vue d'une répartition proportionnelle des ressources.

En 1990-1991, le BCT a aidé plus de 21 000 personnes victimes d'un accident du travail, et représenté plus de 5 900 clients lors des audiences.

Il a aussi dispensé une gamme variée d'activités de formation et de sensibilisation aux représentants des travailleurs, par exemple aux syndicats, en vue de les encourager à accorder leur soutien aux travailleurs victimes d'un accident. Il a notamment aidé la Fédération du travail de l'Ontario à élaborer un programme d'indemnisation de base en trois étapes pour les représentants syndicaux, préparé et distribué des fiches d'information sur l'entraide des travailleurs victimes d'accident, et présenté des exposés à divers groupes dans la province.

En 1990-1991, le BCT a aussi pris certaines initiatives en vue d'améliorer le système ontarien d'indemnisation des accidents du travail. Il a participé à l'élaboration de la politique de la Commission des accidents du travail sur les douleurs chroniques, examiné et commenté le rapport de Coopers & Lybrand sur la structure et le fonctionnement du Tribunal d'appel des accidents du travail, et préparé des mémoires en réponse aux documents de travail et d'orientation de la CAT sur les rapports entre le travail et le Fonds de garantie pour travailleurs réintégrés.

La Direction a également effectué des vérifications dans les mines pour évaluer le programme de contrôle des pressions de terrain mis en oeuvre dans ce secteur et indiquer les améliorations nécessaires, et vérifié l'intégrité des réservoirs de stockage de surface. Elle a aussi assuré la tenue d'une base de données informatisées sur les incidents inhabituels comme les éboulements et coups de terrain pour déceler les tendances, les causes et les mesures de prévention, et continue à participer à l'élaboration d'une base nationale de données informatisées sur les accidents survenant dans les mines.

Programme d'emploi pour les personnes handicapées

Le programme d'emploi pour les personnes handicapées cherche à promouvoir l'équité d'emploi pour les personnes handicapées en fournissant des services et des renseignements aux personnes handicapées qui cherchent un emploi, aux employeurs, aux collectivités, aux associations et aux divers paliers de gouvernement.

En 1990-1991, le programme a accordé son soutien aux initiatives d'organismes provinciaux comme la Learning Disabilities Association of Ontario et le Hamilton Industry-Education Council, qui viennent en aide aux personnes handicapées.

Le programme a offert des services de consultation et de soutien à diverses initiatives communautaires. Il a notamment placé dans 26 organismes de différentes collectivités de l'Ontario 29 étudiantes et étudiants du programme d'emplois Expérience d'été 90 pour travailler à divers projets destinés à accroître les possibilités d'emploi des personnes handicapées, et il a coparrainé la Windsor Western Outreach Employer Conference et la Persons United for Self-Help in Ontario (PUSH) Northwest Conference.

Le programme a également poursuivi la distribution de PORTRAIT, revue présentant des modèles à imiter, et du guide Visée juste : Brochure à l'intention des personnes handicapées à la recherche d'un emploi, offerts en anglais et en français, sous forme imprimée ou sur cassette. La distribution totale de ces documents à des groupes cibles de l'Ontario dépasse maintenant 37 205 et 23 725 exemplaires respectivement.

Le programme a aussi distribué plus de 30 000 brochures et autres documents d'information et de promotion aux représentants de tous les secteurs de la province, et répondu à plus de 4 500 demandes de renseignements par téléphone. En outre, le programme a conseillé 363 personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

En 1990-1991, il a continué à offrir un certain nombre de services aux employeurs, notamment des services de consultation et d'information sur l'équité d'emploi à 690 employeurs clients. Il a également dispensé 65 séminaires de formation à une gamme variée d'employeurs, gouvernement de l'Ontario compris.

La Direction a mis en oeuvre un nouveau système de gestion de la charge de travail aux fins d'inspection des lieux de travail par secteur, et établi des cibles pour l'allocation des ressources dans chaque secteur en fonction du temps consacré au programme. Dans le cadre du nouveau programme, les activités régionales ont enregistré l'introduction de 4 154 nouveaux dossiers dans la base de données de la Direction, soit une progression de 4 pour 100.

Direction de la santé et de la sécurité dans les mines

La Direction de la santé et de la sécurité dans les mines cherche à aider les travailleurs et les cadres supérieurs de l'industrie minière ontarienne à promouvoir la santé et la sécurité au travail. Elle favorise la collaboration des parties dans le dépistage et l'élimination des risques que présentent les lieux de travail pour la santé et la sécurité, en mettant l'accent sur le système de responsabilité interne.

En 1990-1991, les activités de la Direction ont touché 194 mines souterraines, 60 mines à ciel ouvert, 6 613 puits de sable et de gravier, 485 carrières, 49 usines métallurgiques et de traitement du minerai et laboratoires, ainsi que 49 exploitations d'argile, de schiste et de tourbe.

Au cours de l'exercice, la Direction a effectué 2 098 inspections, et émis 2 505 ordonnances, dont 95 étaient des ordonnances d'arrêt de travail. Elle a enquêté sur tous les accidents mortels et publié des rapports sur ses enquêtes. En 1990-1991, elle a fait enquête sur 9 accidents mortels, dont sept relevaient des règlements sur les mines. Elle a aussi enquêté sur 16 cas de refus de travailler et sur 229 plaintes concernant des conditions de travail dangereuses ou malsaines.

Au cours de l'exercice, la Direction a préparé des données de base à l'intention du comité d'examen des mesures législatives en matière d'exploitation minière dans les domaines suivants : les relevés d'extraction minière et inspections, trémières de chargement, mesures des gaz, échappement des moteurs diesel, présence d'arsenic dans les mines souterraines et de radon dans les mines autres que les mines d'uranium, heures de travail et premiers soins.

Elle a effectué 845 essais de câbles portant sur la ductilité des fils et la résistance du câble au laboratoire d'essais des câbles métalliques, et procédé à des relevés en milieu de travail afin d'établir le niveau d'exposition des travailleurs aux poussières, aux gaz, à l'arséniopyrite, aux émissions des moteurs diesel et aux fumées. Elle a fait des examens préalables au développement des nouveaux procédés technologiques miniers, et des nouvelles méthodes de construction ou d'installation de matériel, afin d'en vérifier la conformité à la Loi et à ses règlements.

La Direction a assuré une formation à 995 personnes qui ont participé au programme de sauvetage dans les mines, et 31 équipes de sept personnes ont participé à huit concours de district de sauvetage dans les mines. Les agents de sauvetage ont dispensé 6 843 jours-personne de formation, ce qui ne comprend pas la formation supplémentaire pour les concours provinciaux et de district, ni l'aide en cas d'urgence. Toujours pendant l'exercice, les équipes de sauvetage dans les mines ont répondu à 63 appels d'urgence.

Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie

La Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie cherche à réduire les risques de maladies et de blessures dans tous les lieux de travail ontariens régis par la loi sur la santé et la sécurité au travail, les secteurs de la construction et des mines étant couverts par d'autres lois. En plus de procéder à des inspections des lieux de travail, la Direction mène des enquêtes sur les accidents mortels, les blessures et accidents graves, les refus de travailler et les plaintes.

En 1990-1991, la Direction a procédé à 23 994 inspections, émis 29 488 ordonnances, dont 1 47 ordonnances d'arrêt de travail, fait enquête sur 686 accidents, dont 49 accidents mortels. Elle a aussi fait enquête sur 271 refus de travailler et 1 468 plaintes, et traité 106 947 demandes de renseignements par téléphone.

Conformément aux stratégies d'embauche en matière d'équité d'emploi, la Direction a recruté du personnel et lui a dispensé des programmes de formation intensive lui permettant d'acquérir les connaissances et les aptitudes requises.

La Direction a élaboré un processus de communication à l'intention de son personnel régional afin qu'il puisse diffuser, aux associations pour la promotion de la sécurité, aux inspecteurs et autres groupes intéressés, d'importants éléments d'information sur les risques qu'il peuvent être prévenus. Au cours de l'exercice, elle a publié 17 documents de référence sur des risques des sujets comme les risques associés aux défaillances des circuits hydrauliques et des crics à pare-chocs, à l'absence de protection, à l'électrocution, aux défaillances des systèmes de freinage et aux explosions.

Elle a aussi élaboré, en collaboration avec le comité des pompiers créé en vertu de l'article 11 de la loi, un manuel sur les bonnes méthodes de travail en vue d'appliquer la loi et ses règlements sur la tension due à la chaleur, le SIMDUT et les risques associés à l'électricité. Elle a aussi déposé un nouveau règlement sur les vêtements de protection des pompiers, à la suite des recommandations du comité.

La Direction a également élaboré des stratégies pour un certain nombre de secteurs industriels, notamment l'industrie aérospatiale, l'éducation, les services publics, l'électricité, les soins de santé, la fabrication, la pétrochimie, la métallurgie et les institutions publiques. Elle a aussi collaboré avec le comité bipartite sur l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail dans l'industrie au conditionnement des viandes.

En 1990-1991, la Direction a élaboré de nouvelles politiques, méthodes et directives opérationnelles en vue de rendre plus efficaces l'administration et l'application de la loi dans des domaines comme le refus de travailler dans les services de pompiers, les services de police et les services correctionnels, les enquêtes sur les incidents comportant des actes de violence, et les poursuites intentées contre les administrateurs et les dirigeants d'entreprises.

En collaboration avec la Direction de la recherche et des règlements, le Service a procédé à l'examen et à la révision du Règlement 632/86 sur les mesures de sécurité en matière de rayons X. Il a commencé à étudier la pertinence des vêtements de protection des techniciens en radiographie, en portant une attention particulière aux risques subis par les techniciennes.

En 1990-1991, par le biais de ses conseillers en radiations non ionisantes, le Service a inspecté 61 lieux de travail dans la province et fait enquête sur 884 travailleurs exposés aux radiations non ionisantes provenant de 285 appareils, notamment des thermoscelleuses à haute fréquence, des postes de chauffage par induction, des lasers industriels, des appareils à rayonnement ultraviolet et des fours à micro-ondes industriels.

Le Service a aussi émis 20 ordonnances d'observation des directives sur l'exposition aux radiations non ionisantes, en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, et 66 avis visant la protection des travailleurs contre les radiations non ionisantes.

L'Unité a fourni des renseignements et des conseils en réponse à 647 demandes d'information sur les radiations non ionisantes, la plupart concernant les terminaux à écran de visualisation et les micro-ondes.

Au cours de l'exercice, les conseillers environnementaux ont fourni des relevés, des conseils et des consultations au public et à des organismes fédéraux, provinciaux et locaux, les lieux de travail et l'environnement.

Ils ont préparé et présenté aux milieux scientifiques des documents techniques sur les concentrations de radon et sur les effets de la ventilation dans les usines qui utilisent d'importantes quantités d'eau souterraine. Les préoccupations croissantes du public concernant le radon ont donné lieu à de nombreuses demandes de renseignements, et la concentration des produits de désintégration du radon a été mesurée dans 40 maisons et lieux de travail en Ontario.

Au cours de l'exercice, le personnel du laboratoire de mesures radioanalytiques a fourni des services à tous les organismes provinciaux de surveillance des réacteurs nucléaires, des mines d'uranium, des installations de broyage et de traitement et d'autres installations utilisant des matières radioactives.

En outre, il a effectué des échantillonnages et des relevés dans toute la province, et participé aux mesures d'urgence et aux programmes de vérification de la qualité offerts par l'Agence internationale de l'énergie atomique, l'U.S. Environmental Protection Agency et Santé et Bien-être social Canada.

Service d'hygiène de la santé au travail

Le Service d'hygiène de la santé au travail est chargé de fournir des évaluations et des conseils sur l'hygiène industrielle et les aspects techniques et ergonomiques des questions de santé en milieu de travail. En 1990-1991, le Service a offert 1 743 visites sur place d'hygiénistes, 257 visites sur place d'ergonomes et 166 visites mixtes de conseillers en hygiène et en ergonomie, et fourni des observations sur 803 rapports sur la qualité de l'air.

Service de laboratoire - santé au travail

Le personnel de laboratoire et les techniciens régionaux de ce service fournissent au ministère des services d'échantillonnage de l'air et d'analyse, effectuent des analyses chimiques pour les médecins et travaillent à la mise au point de méthodes en vue de répondre aux besoins futurs.

En 1990-1991, le Service a participé à la révision des activités des laboratoires du gouvernement et élaboré plusieurs méthodes d'analyse des substances dangereuses.

Il a également maintenu un certain nombre de programmes de vérification de la qualité, notamment ceux dispensés par le Center for Disease Control d'Atlanta (plomb dans le sang), le Centre de toxicologie du Québec à l'Université Laval (plomb et cadmium dans le sang, chrome, fluorure, mercure et arsenic dans l'urine) et le NIOSH Proficiency Analytical Testing Program (plomb, cadmium et zinc sur les filtres et solvants assortis sur le charbon de bois).

Service de protection contre les radiations

Le Service de protection contre les radiations dispense des évaluations et des conseils sur toutes les questions concernant l'exposition aux radiations. Il évalue les mesures de contrôle mises en oeuvre dans les lieux de travail, effectue des inspections à cette fin et dispense son aide à d'autres ministères et organismes sur l'exposition du public aux radiations présentes dans l'environnement.

Le Service offre également un soutien technique et radioanalytique à d'autres organismes et à des études sur les risques que présente pour la santé l'exposition aux isotopes radioactifs.

En 1990-1991, par le biais de ses conseillers en radiations conjugués, le Service a appliqué les mesures de sécurité en matière de rayons X en procédant à l'examen et à l'inscription des appareils de radiographie des employeurs (115) et à des inspections de la sécurité de ces appareils (333), et émis 380 ordonnances de correction des lacunes.

En 1990-1991, la direction a contribué de façon importante à l'organisation de la cinquième Conférence internationale sur la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, qui s'est tenue à Toronto, et aux délibérations des équipes de planification stratégique.

Service des ressources

Le Service des ressources comprend quatre unités : soutien technique, toxicologie, statistiques et analyse, et formation et perfectionnement du personnel, qui lui permettent de dispenser des conseils techniques, scientifiques et médicaux sur un grand nombre de questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le Service a dispensé des conseils en matière de toxicologie sur les agents chimiques et biologiques et mis à jour 82 directives sur l'exposition à ces agents, coordonné des recherches sur le terrain et encouragé la recherche en collaboration avec d'autres organismes. Le Service a également participé aux travaux du groupe de travail fédéral-provincial sur la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, et collaboré à l'élaboration de manuels de formation multilingues sur le SIMDUT.

Service de médecine du travail

Par le biais de ses médecins-conseils, de ses infirmières-conseils et de ses cliniques pulmonaires, le Service de médecine du travail fait enquête sur les situations susceptibles de présenter des risques pour la santé, établit des programmes de surveillance médicale et en assure le suivi, et offre des examens des fonctions respiratoires aux travailleurs ontariens.

En 1990-1991, les médecins-conseils ont effectué 591 visites sur place et 161 visites conjuguées, et préparé 202 rapports sur la qualité de l'air. Les infirmières-conseils ont effectué 963 visites sur place en vue de promouvoir les programmes de santé au travail et de l'aide aux employés en Ontario.

Les cliniques pulmonaires du Service de médecine du travail ont continué à assurer les examens médicaux des travailleurs et ont effectué des radiographies pulmonaires et des examens des fonctions respiratoires pour les travailleurs ayant présenté une demande d'indemnisation à la Commission des accidents du travail. Elles ont appuyé le travail des médecins en effectuant, comme l'exige les règlements, des radiographies pulmonaires et des examens des fonctions respiratoires (tests spirométriques) pour les travailleurs exposés à certaines substances désignées, soit la silice et l'amiante.

En outre, elles ont effectué des tests sur les travailleurs susceptibles d'avoir cadavrum, et continué à effectuer des radiographies pulmonaires et des examens de cadavrum, de façon à vérifier l'absence de contamination et à effectuer des tests approfondis des travailleurs souffrant de l'abaissement de la fonction pulmonaire pour procéder à l'examen approfondi des travailleurs souffrant d'un syndrome de vibration du bras ou de la main.

Le Bureau d'administration des subventions a continué à coordonner l'affectation des paiements de transfert aux organismes, établissements et particuliers en vue de la formation et du perfectionnement professionnel dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, notamment le financement de projets de recherche appliquée et les bourses d'étudiants.

En 1990-1991, le Bureau a poursuivi sa collaboration étroite avec les cinq centres de documentation sur la santé et la sécurité au travail de la province, les services d'information dans la région Sud de l'Ontario et les deux cliniques provinciales sur la santé au travail.

Direction de la santé et de la sécurité dans la construction

La Direction de la santé et de la sécurité dans la construction cherche à promouvoir la santé et la sécurité sur les chantiers de construction en mettant l'accent sur la responsabilité interne.

La Direction effectue des inspections, des consultations et des enquêtes et applique la loi et les règlements. Son personnel comprend 135 agents, chefs de service et ingénieurs de la santé et de la sécurité dans la construction, qui aident les employeurs, les superviseurs et les travailleurs à réduire ou éliminer les risques pour la santé et la sécurité associés aux projets de construction, au creusage de tunnels, à la construction navale et à la plongée commerciale.

En 1990-1991, la Direction a effectué 30 736 inspections, émis 29 918 ordonnances, et enquêté sur 717 accidents, dont 30 ont entraîné un décès. Elle a également effectué 721 études techniques et 2 276 consultations en vue de promouvoir le respect de la loi et de ses règlements.

Au cours de l'exercice, la Direction a amélioré ses méthodes de prestation de programmes en vue de se concentrer sur les secteurs faisant l'objet d'un nombre important de cas d'insubordination de la loi sur la santé et la sécurité au travail. En recourant à son système de gestion des données atterantes aux poursuites, elle a mis l'accent sur les secteurs comportant un nombre élevé de cas d'insubordination de la loi et d'accidents mortels, en vue d'augmenter les amendes imposées.

En outre, la Direction a élaboré des stratégies de formation et des programmes d'application interministériels, en collaboration avec le ministère de la Formation professionnelle, le ministère de la Consommation et du Commerce, le ministère des Transports et la Commission des accidents du travail (CAT).

Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail

La Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail cherche à réduire les risques d'accidents dans les lieux de travail en Ontario et en dispensant des conseils spécialisés sur le dépistage, l'évaluation et l'élimination des dangers pour la santé en milieu de travail.

Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail

La Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail aide le ministre à régler les conflits relatifs à l'établissement de comités mixtes sur la santé et la sécurité aux termes du paragraphe 8(14) de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. La Section reçoit également des demandes d'aide de la part des parties en présence dans les lieux de travail et des directions de la Division de la santé et de la sécurité au travail chargées des inspections.

En leur qualité de tierces parties neutres, les médiateurs et les conseillers aident à régler les conflits concernant les relations de travail et la santé et la sécurité, et à mettre sur pied des comités et des programmes mixtes sur la santé et la sécurité. Les conditions qui régissent la structure et le fonctionnement de ces comités sont élaborées conjointement par les parties, qui acceptent de s'y conformer.

En 1990-1991, la Section a réglé 15 conflits concernant les comités mixtes sur la santé et la sécurité prévus par la loi. Le ministre a émis cinq ordonnances aux termes du paragraphe 8(3) à la demande conjointe des parties en présence pour approuver l'organisation et la structure de leurs comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail, et organisé 140 séminaires de formation mixtes sur le système de responsabilité interne et la loi.

La section a aussi mené à bien 43 projets spéciaux.

Unité de la formation

L'Unité de la formation élabore et dispense les programmes de formation sur la santé et la sécurité au travail et coordonne l'élaboration des programmes de formation des directions.

En 1990-1991, en collaboration avec la Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail, elle a élaboré et dispensé deux programmes de formation de cinq jours sur les principes de base de la santé au travail. Elle a aussi dispensé 20 séminaires de formation sur la Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail, et produit un programme de formation assistée par ordinateur sur le projet de loi 208.

Elle a offert au nouveau personnel régional des programmes de formation sur les orientations, les politiques et procédures de la Division, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les règlements sur les substances désignées, et la Loi sur les infractions provinciales.

En outre, l'Unité a réalisé au cours de l'exercice quatre éditions de «Labour SIMDUI -- matériel de formation à l'intention du personnel, et sur l'amiante dans Agendas» et 15 bandes vidéo de formation sur divers sujets, notamment sur le

les écoles.

Secteurs relevant du sous-ministre adjoint

Dans le cadre de la structure de la Division, deux services et une unité relèvent du sous-ministre adjoint. Il s'agit de la Section des services d'information et de l'administration, de la Section des services d'analyse et d'évaluation des programmes, et de l'Unité de prévention et de promotion.

Section des services d'information et d'administration

La Section des services d'information et d'administration coordonne l'élaboration des systèmes de la Division, les systèmes informatiques, le traitement de textes et l'édition, et supervise la préparation et la publication des documents.

En 1990-1991, la Section a mis en oeuvre le système intégré de gestion de la Division et coordonne l'élaboration d'un réseau de communications entre le bureau principal et les bureaux de district de toute la province.

Elle a continué à apporter son soutien aux activités régionales en assurant le maintien de la nouvelle base de données du système intégré de gestion et en fournissant aux inspecteurs l'information de suivi sur les inspections et les enquêtes.

La Section a également maintenu le système de notification du SIMDUT, élaboré à l'intention de la Division de la santé et de la sécurité au travail en vue d'automatiser l'enregistrement de l'importation des matières réglementées conformément à l'article 23 du Règlement fédéral sur les produits contrôlés.

Section des services d'analyse et d'évaluation des programmes

En 1990-1991, la Section des services d'analyse et d'évaluation des programmes a coordonné la préparation des estimations de la Division pour 1991-1992. Elle a également conseillé les cadres supérieurs sur les stratégies de planification financière, et fourni une aide continue aux directions de la Division en matière de planification financière.

Elle a aussi préparé et surveillé les budgets à dépenses limitées, mis au point les plans de révision de base conformément aux directives du Conseil de gestion, et présenté un rapport sur leur évolution.

Unité de prévention et de promotion

L'Unité de prévention et de promotion comprend la Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail, l'Unité de la formation et le Bureau d'administration des subventions.

Division de la santé et de la sécurité au travail

La Division de la santé et de la sécurité au travail cherche à améliorer la santé et la sécurité des travailleurs de l'Ontario dans les lieux de travail en définissant et en réduisant les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et en fournissant les renseignements nécessaires aux diverses parties en vue de collaborer à la réduction des risques pour la santé et la sécurité au travail. Elle dispense également une formation sur les droits et responsabilités des parties aux termes de la loi.

Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail (SIMDUT)
En 1990-1991, les directions axiales de la Division (construction, industrie et mines) ont administré et appliqué les mesures législatives concernant le SIMDUT, qui sont à la base des nouvelles mesures législatives nationales sur le «droit de savoir». Ce travail est effectué par le personnel de la Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité au travail, sous la direction d'un coordonnateur du SIMDUT.

En collaboration avec Consommation et Corporations Canada, le ministère applique également les règlements fédéraux du SIMDUT qui concernent les fournisseurs ontariens de matériaux dangereux.

Les inspecteurs du ministère font appliquer les règlements provinciaux du SIMDUT, par exemple la formation des travailleurs en ce qui concerne l'exposition aux matériaux dangereux utilisés au travail.

En 1990-1991, la Division a émis 3 753 ordonnances relatives à l'observation du SIMDUT, contre plus de 6 500 en 1989-1990. Cette baisse témoigne d'une meilleure compréhension des exigences du SIMDUT dans les lieux de travail en Ontario.

Le ministère a également reçu près de 200 demandes de la part d'organismes canadiens chargés de l'application des lois et règlements portant sur la désignation d'inspecteurs du ministère nommés par les autorités fédérales pour faire appliquer la loi sur les produits dangereux par les fournisseurs ontariens en ce qui concerne l'étiquetage inapproprié des conteneurs de matériaux dangereux et les fiches signalétiques insatisfaisantes.

L'Ontario a participé aux comités tripartites mis sur pied en vue de préparer la révision par le parlement fédéral des produits exempts des obligations concernant l'étiquetage et les fiches signalétiques dans le cadre des règlements fédéraux du SIMDUT. La province a également été représentée au comité consultatif principal chargé d'étudier les recommandations parlementaires visant à préserver le caractère national du programme du SIMDUT.

Elle a aussi fourni des conseils techniques sur l'élaboration des stratégies et réglementations concernant la santé et la sécurité au travail, en collaborant notamment à l'élaboration de normes relatives au matériel de protection personnelle des pompiers et à l'établissement de nouvelles normes pour les directions axiales du ministère, l'Association canadienne des normes et le public.

Unité des comptes rendus de conformité

L'Unité des comptes rendus de conformité évalue dans quelle mesure les entreprises qui veulent obtenir une aide financière provinciale ou un permis de coupe de bois sur les terres de la Couronne émis par le ministère des Richesses naturelles se conforment à la loi sur la santé et la sécurité au travail, à ses règlements d'application et aux autres lois et règlements du ministère.

L'Unité collabore avec les autres directions du ministère, les autres ministères et ces entreprises en vue de les sensibiliser aux lois et règlements et d'en favoriser l'observation.

En 1990-1991, elle a examiné les dossiers de conformité de 2 200 entreprises, informé les inspecteurs du ministère sur les entreprises à enregistrer aux fins d'inspection, cherché à consolider les systèmes de responsabilité interne des entreprises recevant une aide financière ou d'autres avantages de la province, et commencé à fournir des comptes rendus de conformité au comité de travail sur les investissements provinciaux et au Programme d'adaptation des établissements vinicoles de l'Ontario.

En outre, l'Unité a participé, à titre de membre ou de conseiller, aux travaux de nombreux comités, notamment aux groupes de travail mis sur pied par le Comité directeur mixte sur les matières dangereuses en milieu de travail, le Comité consultatif sur les pesticides, le Comité interministériel sur le sida et la Commission royale sur l'avenir du secteur riverain de Toronto.

Au cours de l'exercice, l'Unité a également présenté aux ministères du Travail et de l'Environnement un certain nombre de rapports sur les risques que présentent les produits chimiques pour la santé. Les membres du personnel de l'Unité ont témoigné à titre d'experts pendant des procès et ont conseillé les directions axiales du ministère.

Unité des politiques stratégiques et de l'analyse

L'Unité des politiques stratégiques et de l'analyse élabore et coordonne les politiques des politiques et des règlements et les priorités dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

En 1990-1991, elle a participé à l'élaboration du projet de loi 208 visant à modifier la loi sur la santé et la sécurité au travail et la loi sur les accidents du travail. Elle a analysé les questions découlant des consultations des groupes d'intéressés des des ressources, et élabore des options politiques afin d'apporter des modifications au projet de loi.

L'Unité a également collaboré à la mise en oeuvre du projet de loi 208 en mettant en place un service téléphonique spécial pour répondre aux demandes du public sur ce projet de loi, en renseignant le personnel des services sur les enjeux relatifs aux inspections et en participant à l'élaboration de matériel de formation relatif aux

En outre, l'Unité a participé à l'élaboration d'une politique nationale relative au système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Par sa participation au comité de coordination SIMDUT intergouvernemental, l'Unité a collaboré à l'interprétation des lois fédérales et provinciales, des politiques et des questions de mise en oeuvre relatives à ce sujet. Elle a aussi assuré la liaison avec le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels en vue d'assurer la confidentialité des renseignements fournis aux fonctionnaires dans le cadre du SIMDUT.

L'Unité a participé à une deuxième étape de discussions tripartites (SIMDUT, phase 2) pour déterminer si les exclusions actuelles prévues par la loi sur les matières dangereuses du Canada devraient être maintenues, et les changements à apporter aux lois fédérales et provinciales pour tenir compte des exigences du SIMDUT pour ces produits. Les rapports de ces comités ont été présentés au comité fédéral permanent sur la consommation et les corporations, qui étudie actuellement ces exemptions.

Le Bureau a continué à administrer les programmes existants, notamment le programme Transition à l'intention des travailleurs déplacés de plus de 45 ans, les programmes des Centres d'aide, qui assurent une orientation professionnelle aux adultes sans travail de plus de 25 ans, et le programme d'adaptation des travailleurs âgés.

L'aide financière au titre du programme Transition est passée de 1 000 000 \$ en 1988-1989 à 4 000 000 \$ en 1990-1991, et elle a été portée à 7 000 000 \$ pour l'exercice 1991-1992.

Plusieurs nouvelles initiatives ont également été prises dans le cadre des programmes des Centres d'aide. L'allocation annuelle de chacun des 15 centres existants a été augmentée de 10 000 \$, passant de 90 000 \$ à 100 000 \$, et un fond pour initiatives spéciales de 150 000 \$ a été établi, en vue de permettre à six centres de mettre au point des ressources en matière d'orientation professionnelle et d'emploi.

En outre, chacun des quatre centres de Hamilton, Windsor, Cambridge et London a reçu 200 000 \$ en vue d'élaborer des projets pilotes qui leur permettent de jouer un rôle accru dans le processus de reconversion, particulièrement dans les cas de fermetures d'établissements plus modestes qui ne disposent pas d'un comité de reconversion.

Direction de la recherche et des règlements

La Direction de la recherche et des règlements (auparavant Direction des politiques et des règlements) comprend quatre secteurs : l'Unité des études sur la santé et la sécurité, l'Unité des politiques stratégiques et de l'analyse, l'Unité des règlements sur la santé et la sécurité au travail et l'Unité des comptes rendus de conformité.

En 1990-1991, la Direction a fait d'importants progrès dans son travail d'élaboration du projet de loi 208, qui modifie la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les accidents du travail, et a aidé à sa mise en oeuvre.

Unité des études sur la santé et la sécurité

L'Unité des études sur la santé et la sécurité fait des recherches et dispense des conseils sur les conditions qui pourraient constituer des risques pour la santé dans les lieux de travail et dans l'environnement.

En 1990-1991, l'Unité a participé à un certain nombre d'enquêtes sur les préoccupations de divers groupes cibles comme les fonctionnaires, le personnel et les élèves des établissements scolaires et divers secteurs de l'industrie, portant notamment sur la fréquence des cas de cancer et les décès associés au cancer, les anomalies de la reproduction, les maladies associées à l'amiante, la silicose et les entorses répétées.

Au cours de l'exercice, la Direction a représenté le ministère au sein de divers comités de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), présidant notamment le comité spécial sur les accidents du travail chargé de préparer un rapport provisoire sur les nouveaux enjeux au Canada. La Direction a aussi participé à un certain nombre de réunions publiques de l'ACALO pour expliquer les lois et politiques du ministère.

En outre, la Direction a suivi et appuyé les audiences du Comité permanent du développement des ressources sur la prestation des services à la Commission des accidents du travail et a collaboré à la mise sur pied d'un groupe de travail sur les maladies professionnelles. Elle a participé à un comité parlementaire chargé d'étudier un régime complet d'assurance invalidité, conseillé le ministère sur les règlements relatifs à la mise en œuvre des modifications apportées par le projet de loi 162 à la loi sur les accidents du travail, et poursuivi la préparation d'un livre vert sur la réforme de l'indemnisation des accidents du travail.

La Direction a fait un travail important en vue d'améliorer l'aide offerte par les programmes aux travailleurs qui perdent leur emploi par suite des fermetures d'usines et d'autres licenciements collectifs. Sa principale réalisation à ce chapitre est la constitution du Bureau de la reconversion de la main-d'œuvre.

En collaboration avec le ministère de la Formation professionnelle, la Direction a procédé à une révision interministérielle du système ontarien de formation et de reconversion de la main-d'œuvre, et élaboré un modèle général en vue de constituer un conseil de formation et de reconversion. Elle a publié un document consultatif sur les réformes législatives possibles en matière de reconversion de la main-d'œuvre (concernant notamment le préavis de cessation d'emploi et l'indemnité de départ), et organisé d'importantes consultations sur cette question.

Elle a également effectué une étude de suivi sur l'expérience de reconversion des travailleurs définitivement licenciés en vue d'analyser les coûts de leur reconversion et leur situation sur le marché du travail deux ans plus tard.

DIRECTION DE LA RECONVERSION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En janvier 1991, le Bureau de la reconversion de la main-d'œuvre a été créé en remplaçant la Direction de la reconversion de services à l'indemnisation des travailleurs licenciés, par le biais de comités de reconversion dans les établissements et de comités sectoriels et locaux.

En 1990-1991, le Bureau a dépensé une gamme variée de services d'information aux groupes communautaires et au gouvernement en vue d'aider les travailleurs déplacés par suite de la réduction des effectifs d'une entreprise.

Division des programmes et politiques relatifs au travail

La Division des programmes et politiques relatifs au travail est chargée de l'élaboration des politiques et des nouvelles mesures législatives du ministère, ainsi que de la surveillance des politiques et programmes existants. Elle supervise notamment la Direction des politiques, chargée d'élaborer et de coordonner les activités relatives aux politiques et d'assurer la liaison avec les autres ministères.

La Division est également responsable des activités de la Direction de la reconversion de la main-d'œuvre, ainsi que de la Direction de la recherche et des règlements, auparavant la Direction des politiques et des règlements, qui relevait jusqu'en novembre 1990 de la Division de la santé et de la sécurité au travail.

Direction des politiques

La Direction des politiques fournit au ministre, aux hauts fonctionnaires du ministère et au gouvernement des renseignements et des analyses en vue de les aider à élaborer des politiques, des programmes et des mesures législatives dans un certain nombre de domaines importants, notamment les suivants : conditions de travail, relations industrielles, santé et sécurité au travail, accidents du travail, équité salariale, marché du travail et reconversion de la main-d'œuvre. En avril 1990, le groupe de recherche sur le marché du travail, qui relevait auparavant du ministère de la Formation professionnelle, est devenu une unité de la Direction des politiques. Il est chargé d'effectuer des recherches sur le marché du travail à l'appui des programmes d'élaboration des politiques et des initiatives de planification, et de dispenser des services d'information sur le marché du travail.

En 1990-1991, la Direction a entrepris une révision générale de la Loi sur les relations de travail en consultant les employeurs, les syndicats et les employés du secteur des services contractuels, principalement dans la construction, l'entretien et les services alimentaires, en publiant un document de travail et en invitant le public à présenter ses observations sur les mesures législatives proposées.

La Direction a également conseillé le ministre relativement à la mise en œuvre des amendements à la Loi sur l'équité salariale, et consulté les parties intéressées sur les propositions.

Elle a également effectué des recherches et des consultations sur la révision annuelle du salaire minimum.

De concert avec la Direction des communications du ministère, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, le ministère de l'Éducation et le ministère des Affaires civiles, la Direction a publié une brochure sur le milieu de travail intitulée *Travailler en Ontario*. Elle a également dispensé aux animateurs sociaux de Toronto, Thunder Bay et Sudbury une formation sur les droits et responsabilités en milieu de travail.

En vertu de la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux, le ministre a nommé 233 arbitres chargés de venir en aide aux parties du domaine de la santé ayant de la difficulté à constituer des conseils d'arbitrage en vue d'établir ou de renouveler une convention collective. À la demande des parties désireuses de s'entendre sur la nomination d'un arbitre, des listes de cinq arbitres ont été fournies dans 189 cas.

Bureau d'information sur les conventions collectives

Le Bureau d'information sur les conventions collectives est une ressource importante pour le patronat et les syndicats. Il recueille et fournit des renseignements, des données et des analyses sur les conventions collectives, les salaires et avantages sociaux négociés et une gamme variée de questions relatives aux relations de travail.

Le Bureau est doté d'un système automatisé d'information sur les relations industrielles (IRIS), qui lui permet de répondre rapidement à un nombre varié de demandes de renseignements de la part des syndicats, du patronat, du gouvernement et du public. En 1990-1991, le Bureau a répondu à plus de 5 000 demandes de renseignements.

Le Bureau a également publié un certain nombre de rapports périodiques, notamment les suivants : *Collective Bargaining Settlements in Ontario*, publication mensuelle qui résume les règlements concernant plus de 200 employeurs; *Wage Developments in Collective Bargaining Settlements in Ontario*, rapport analytique trimestriel sur les faits nouveaux en matière de salaires qui se dégagent des règlements intervenus, par secteur industriel; *Ontario Collective Bargaining Review*, étude annuelle des faits nouveaux relatifs aux négociations collectives dans la province.

Le Bureau répond aux demandes de nomination d'arbitres et de représentants aux commissions d'arbitrage soumise par les employeurs et les syndicats, désigne les personnes qualifiées pour agir comme arbitres et dispense des services administratifs aux arbitres. Il assure également le suivi des instances d'arbitrage et catalogue les décisions arbitrales pour les mettre à la disposition du public.

En collaboration avec le Comité consultatif syndicat-employeur, le Bureau tient à jour une liste d'arbitres et participe activement à la formation et au perfectionnement des candidats arbitres. Ses médiateurs de griefs offrent leurs services aux syndicats et au patronat.

Le Bureau d'arbitrage est également chargé de coordonner les appels interjetés en vertu de la Loi sur les normes d'emploi. En 1990-1991, il a nommé 182 arbitres pour entendre les appels interjetés à l'égard d'ordonnances de paiement rendues par la Direction des normes d'emploi.

En 1990-1991, le nombre total de cas traités par le Bureau a été de 10 647. En outre, 5 615 cas ont fait l'objet d'une médiation, et 1 619 décisions ont été rendues.

Au cours de l'exercice, la demande de syndicats désireux de conclure de nouvelles conventions collectives, le ministre a nommé six personnes, en vertu de l'alinéa 40 a) (aujourd'hui alinéa 41 a)) de la Loi sur les relations de travail, pour représenter les employeurs à des conseils d'arbitrage, ainsi que deux présidents de conseil d'arbitrage.

En vertu de l'article 44 (aujourd'hui l'article 45) de la même loi, le ministre a nommé 607 arbitres chargés de venir en aide aux parties ayant de la difficulté à établir un conseil d'arbitrage en vertu d'une convention collective. À la demande des parties ayant de la difficulté à s'entendre sur la désignation d'un arbitre, des listes de cinq arbitres ont été fournies dans 589 cas.

À la demande des parties en conflit, le ministre a nommé huit personnes pour représenter la partie adverse à un conseil d'arbitrage.

Le Bureau a reçu 4 598 demandes de nomination d'arbitres pour tenir une audience dans les 21 jours, en vertu de l'article 45 (aujourd'hui l'article 46) de la même loi, et le ministre a procédé à 2 120 nominations.

En outre, des médiateurs de griefs sont intervenus dans 3 282 conflits. Sur les 2 976 cas qui ont été classés, 1 978 -- soit 66 pour 100 -- ont été avant l'audience. Des services ont également été dispensés aux parties qui sont allées en arbitrage dans le cadre de leur convention collective. Sur les 2 333 cas traités, 1 953 ont été classés et 1 378 ont été réglés, ce qui correspond à un taux de règlement de 71 pour 100.

Division des relations industrielles

La Division des relations industrielles cherche à promouvoir des rapports harmonieux entre les employeurs et les employés en vue d'établir des relations de travail stables dans la province.

La Division aide les travailleurs et les employeurs de bien des façons :

- * en favorisant des négociations efficaces
- * en fournissant des services de conciliation, de médiation et de médiation préventive
- * en facilitant les processus de règlement des griefs et d'arbitrage
- * en recueillant et en analysant les données sur les négociations collectives à l'intention du ministère et des spécialistes des relations industrielles.

Comité consultatif syndicat-employeur

Le Comité consultatif syndicat-employeur conseille le ministre sur les personnes qui ont les qualifications requises pour agir à titre d'arbitres et sur les questions relatives au processus d'arbitrage.

Conseil consultatif sur l'industrie de la construction

Le Conseil consultatif sur l'industrie de la construction conseille le ministre sur les questions d'intérêt commun pour les syndicats et le patronat dans l'industrie de la construction.

Bureau de médiation

Le Bureau de médiation favorise le règlement des conflits de travail par la conciliation et la médiation, et offre aux syndicats et au patronat un service de médiation préventive pendant la durée d'application des conventions collectives.

En 1990-1991, les conciliateurs ont réglé 2 591 cas, contre 2 771 au cours de l'exercice précédent. Des règlements par médiation corrective sont intervenus dans 1 238 cas, dont 101 ont comporté un arrêt de travail. La médiation préventive a occupé 720 jours de travail, contre 550 en 1989-1990.

Bureau d'arbitrage

Le Bureau d'arbitrage aide le ministre dans l'établissement de commissions d'arbitrage et la nomination d'arbitres uniques en vertu de la Loi sur les relations de travail et de la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux.

Son bureau a administré la formation et l'évaluation en matière de services en français, dispensées par les Services de formation et d'évaluation des services en français. Au cours de l'exercice, 46 membres du personnel se sont inscrits à des programmes de formation en français.

Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée

Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection de la vie privée assure la coordination des réponses du ministère aux demandes de renseignements présentées aux termes de la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et veille à ce que le ministère se conforme aux restrictions de la loi concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation des renseignements personnels.

Le coordonnateur du Bureau conseille le sous-ministre et les cadres supérieurs sur les obligations du ministère en vertu de la loi. Il oriente et renseigne également les personnes chargées de la prestation des programmes du ministère et le public.

En 1990-1991, le Bureau a reçu 451 demandes de renseignements, dont 385 portaient sur des documents généraux et 66 sur des renseignements personnels. Il a répondu à 410 demandes de renseignements.

Le Bureau a également présenté des exposés instructifs à divers groupes au sein du ministère et aux coordonnateurs d'autres ministères et organismes gouvernementaux.

La Direction s'acquiesce de ses responsabilités par le biais de son programme de vérification cyclique couvrant toutes les activités du ministère et de ses organismes (sauf la Commission des accédants du travail). Le programme comporte des vérifications financières d'envergure sur la conformité et la technologie de l'information.

En 1990-1991, la Direction a achevé un certain nombre de vérifications et d'enquêtes et a implanté une fonction de vérification interne de la technologie de l'information, qui a joué un rôle consultatif dans d'importants projets d'élaboration de systèmes de technologie de l'information.

La Direction a également participé au travail du Conseil des vérificateurs internes du gouvernement en s'engageant au comité directeur, au sous-comité sur l'éducation et au groupe de travail consultatif sur les pratiques professionnelles.

Services d'information et de bibliothèque

Les Services d'information et de bibliothèque possèdent l'une des plus importantes collections au Canada dans leur domaine de spécialisation. Ils offrent un service centralisé à l'appui des programmes et de l'initiation du ministère et de ses organismes, commissions et comités, sous forme d'imprimés, de microfiches et de données électroniques.

En 1990-1991, ils ont continué à offrir à leurs clients internes et externes des séances d'orientation, des démonstrations et des programmes visant à mieux déterminer les besoins de leurs clients en matière d'information.

Coordonnatrice des services en français

Le Bureau de la coordonnatrice des services en français conseille le sous-ministre et les hauts fonctionnaires du ministère relativement à l'application de la loi sur les services en français et la prestation de services en français. La coordonnatrice fournit également des renseignements aux groupes francophones de l'Ontario sur les programmes et services du ministère, entretiennent des liens avec l'Office des affaires francophones et représente le ministère au Conseil des coordonnateurs des services en français.

En 1990-1991, la coordonnatrice a assuré le suivi du plan des services en français dans l'ensemble du ministère et de ses organismes, conseils et commissions, s'assurant que ces services étaient conformes à la loi sur les services en français.

La coordonnatrice a communiqué avec le ministre du Procureur général pour s'assurer de la revente et de l'approbation des règlements du ministère traduits en français.

Elle a aussi poursuivi la promotion du programme de bien-être du ministère par le biais de cours de secourisme, du programme de perte ou de maintien du poids, et de séances d'information sur les risques de cardiopathies et d'accidents cérébro-vasculaires, la bonne forme physique et la tension associée aux terminaux à écran de visualisation. Elle a également intensifié son travail de sensibilisation à la santé et à la sécurité auprès des employés en leur distribuant du matériel d'information et en organisant des séances de formation.

Direction de la technologie de l'information et des systèmes informatiques

La Direction de la technologie de l'information et des systèmes informatiques aide le ministère à maintenir un niveau de service élevé, à répondre à de nouveaux objectifs, à mettre en commun l'information stratégique entre les divers services et à répondre aux attentes croissantes du public.

En 1990-1991, la Direction a élargi le réseau informatique du ministère aux bureaux régionaux de Sudbury, Toronto-Est et Toronto-Ouest, qui disposent maintenant des mêmes fonctions informatiques et des mêmes réseaux de communication que le bureau principal. La Direction a également commencé à élaborer des plans visant à fournir les mêmes installations aux bureaux régionaux d'Ottawa, de London et de Hamilton en 1991-1992.

La première étape de l'élaboration du système intégré d'information financière étape répond aux besoins comptables du ministère. Cette

La Direction a aussi mis en oeuvre les phases I, II et III du système de gestion des cas de la Commission des relations de travail de l'Ontario, ainsi qu'un système d'appui aux activités du Programme d'adaptation des travailleurs âgés.

La Direction a achevé la conception et la plus grande partie de la mise en oeuvre de la phase I du système de fonctionnement de la Division de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que l'analyse des données des divers systèmes existants en vue de préparer l'élimination des données superflues et leur chargement dans le nouveau système.

Elle a également achevé en partie les projets visant l'élaboration d'un système de gestion des cas pour le Bureau de médiation et d'un système de suivi des cas pour la Direction des normes d'emploi.

Direction de la vérification interne

La Direction de la vérification interne est chargée de s'assurer que des mécanismes et méthodes de contrôle appropriés et efficaces sont en place.

Section de la planification et du perfectionnement des ressources humaines

En 1990-1991, la Section de la planification et du perfectionnement des ressources humaines a préparé le rapport annuel sur les stratégies de renouvellement pour 1988-1990 et les plans d'action pour 1990-1991. Elle a présenté à deux reprises au cours de l'exercice des rapports provisoires sur les plans d'action.

Elle a préparé divers documents de base et des politiques sur un certain nombre de questions relatives aux ressources humaines. Les politiques approuvées portaient notamment sur la délégation de pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines, les frais pour personnes à charge lors des déplacements, les ententes parallèles de travail, l'amélioration des frais de déménagement et les installations adaptées pour les personnes handicapées.

La Section a également dispensé une formation, des conseils et de l'information sur l'équité d'emploi, coordonné les demandes du ministère relatives au financement de l'équité d'emploi, et présidé les travaux du Comité du financement de l'équité d'emploi.

Section des avantages sociaux

Au cours de l'exercice, la Section des avantages sociaux a conseillé les employés sur les avantages sociaux, la caisse de retraite de l'Ontario.

Elle a aussi continué à contrôler les absences prolongées, et a entretenu des liens avec les services d'orientation des employés relativement au régime d'assurance-maladie de courte durée, au régime de protection du revenu à long terme, aux postes de travail et aux emplois de réadaptation.

Section de la santé et de la sécurité

En 1990-1991, la Section de la santé et de la sécurité a géré 72 demandes d'indemnité et d'appel adressées à la Commission de conformité au SIMDUT et la tenue de fiches signalétiques.

Elle a lancé un programme pilote visant à prévenir les troubles physiques et psychologiques après une expérience traumatisante au travail, comme un accident entraînant des mutilations ou un décès.

La Section a aussi entretenu des liens avec 24 comités mixtes locaux sur la santé et la sécurité, établi un nouveau comité, et coordonné les activités du comité central sur la santé et la sécurité.

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des ressources humaines conseille le ministère dans les domaines suivants : recrutement et rémunération du personnel, avantages sociaux, relations avec le personnel, planification et perfectionnement, santé et sécurité. Elle exerce ses activités en vertu de la Loi sur la fonction publique et des règlements y afférents, de la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne et de la convention collective, qu'elle est chargée d'appliquer.

Section des opérations

Créée en juin 1990, la Section des opérations assure une gamme complète de services en matière de ressources humaines aux groupes clients au sein du ministère, y compris d'importants services consultatifs et de soutien pour la réorganisation de la nouvelle division décentralisée des opérations.

Au cours de l'exercice, la Section a lancé 396 concours de recrutement, dont deux avant la présentation du projet de loi 208 et l'instauration du fonds de protection des salaires. De concert avec le comité de direction, elle a également géré la conversion de postes au nouveau régime de rémunération des cadres supérieurs. Un examen analogue des autres postes de cadres est prévu à une date ultérieure.

En 1990-1991, la Section a révisé l'élaboration des normes de catégories pour un certain nombre de groupes du personnel, dont les vérificateurs 1 des normes d'emploi et les agents de sauvetage dans les mines, ainsi que les bibliothécaires et les techniciens des laboratoires de produits chimiques.

Section des relations avec le personnel

Au cours de l'exercice, la section des relations avec le personnel a participé aux initiatives du plan stratégique visant à élargir au plus grand nombre possible d'employés la consultation sur les questions portant sur les ressources humaines. Elle a coordonné les activités de 22 comités de relations avec les employés dans l'ensemble de la province, et conseillé tous les niveaux de gestion sur les questions importantes relatives aux relations avec le personnel.

En 1990-1991, la Section a élaboré des politiques et des stratégies de relations avec le personnel en vue de créer le moins de bouleversements possible au cours de la réorganisation du ministère. Elle a également maintenu de bonnes liaisons avec les employés de l'unité de négociation du ministère par l'intermédiaire de leurs représentants au SEEFPQ.

Division des services ministériels

La Division des services ministériels, auparavant Division des finances et de l'administration, apporte un soutien administratif aux directions opérationnelles du ministère en ce qui concerne la gestion financière, les ressources humaines, la technologie de l'information, la vérification interne, les services de bibliothèque et d'information et les services en français. Elle applique également la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée.

Direction des services financiers et administratifs

La Direction des services financiers et administratifs fait en sorte que le ministère dispose de systèmes efficaces de gestion financière, de planification, d'évaluation des rapports, de soutien administratif centralisé et de contrôle en vue de soutenir les objectifs du ministère et du gouvernement et de promouvoir ainsi le contrôle efficace des dépenses publiques, de la perception des recettes et des résultats.

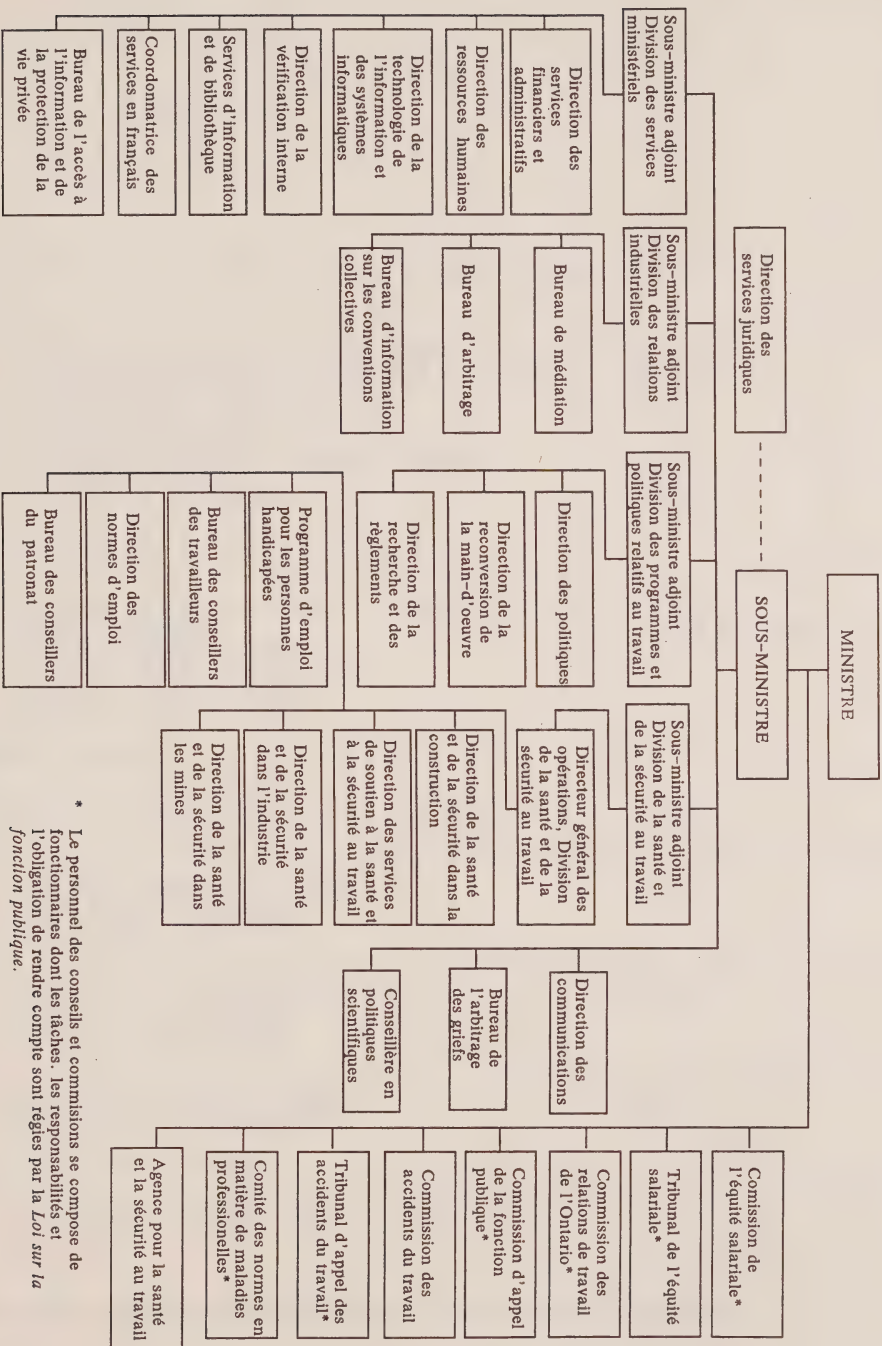
La Direction gère la liste de paie, les comptes clients et les comptes fournisseurs du ministère. Elle est également responsable de la répartition des ressources, de la planification opérationnelle et de l'établissement du budget, de la gestion des installations et des services de bureau.

En 1990-1991, la Direction de la gestion et de l'analyse financières et la Direction des services administratifs ont été regroupées en une seule direction. La Direction a mis en application les fonctions comptables principales du nouveau système intégré d'information financière du ministère, et a également intégré la gestion générale des résultats et des rapports financiers en vue d'améliorer la compréhension des résultats financiers et du rendement des programmes.

La Direction a conseillé de façon continue les cadres supérieurs sur l'élaboration de stratégies financières et a appuyé les activités de planification stratégique du ministère en participant à divers comités. Elle a également apporté son soutien aux nouvelles priorités stratégiques du gouvernement en préparant des énoncés détaillés à l'intention du Conseil de gestion sur de nombreuses initiatives comme le projet de loi 208, la création de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail, la protection des salaires, la reconversion de la main-d'œuvre et la réorganisation du ministère.

En outre, la Direction continue d'améliorer les systèmes téléphoniques desservant tous les nouveaux bureaux du ministère, et d'élargir la base de données pour les statistiques, les rapports, l'ordonnancement des dossiers, le contrôle de la mise en œuvre et le catalogue des formules. Elle a aussi révisé les formulaires du ministère pour les rendre conformes aux exigences des lois et règlements ministériels, y compris la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et la Loi sur les services en français.

MINISTÈRE DU TRAVAIL Organigramme au 31 mars 1991



Quelques faits et chiffres sur l'exercice 1990-1991

Dépenses effectués au 31 mars 1991 163,9 millions de dollars 1 873

Relations industrielles

Conciliations entreprises 3 606
Nombre de salariales touchés 529 860

Médiation entreprises sans arrêt de travail 1 295
Nombre de salariales touchés 284 382

Médiation entreprises avec arrêt de travail 274
Nombre de salariales touchés 78 857

Médiation entreprises en matière de griefs 5 615

Normes d'emploi *

Nombre de dossiers clos 18 633

Nombre de recouvrements

pour le compte des salariales

Nombre de bénéficiaires

Sommes recouvrées

Demandes de renseignements traitées 1 031 212

22,8 millions de dollars

Santé et sécurité au travail

Inspections effectuées

56 928

Ordonnances émises

58 970

Ordonnances d'arrêt de travail émises

3 095

Poursuites intentées

524

Examens radiologiques effectués

15 176

(radiographies pulmonaires)

13 833

Tests des fonctions respiratoires effectués

70 619

Analyses de laboratoire effectuées

* Les données sommaires indiquées représentent les dossiers de réclamation et les enquêtes courantes.

Lois relevant du ministère

Organisme responsable

Commission de la négociation collective des employés de la Couronne	Loi sur les agences de placement
	Loi sur les normes d'emploi
	Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux
	Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux
	Loi sur les normes industrielles
	Loi sur les relations de travail
	Loi sur le ministère du Travail
	Loi sur la santé et la sécurité au travail
	Loi sur le jour de repos hebdomadaire
	Loi sur l'équité salariale
	Loi sur les droits syndicaux
	Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail
	Loi sur les accidents du travail
	Loi sur l'assurance contre les accidents du travail
	Loi sur les accidents de travail des aveugles
Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne et Tribunal des relations de travail de la fonction publique de l'Ontario	Direction des normes d'emploi
	Direction des normes d'emploi
	Direction des normes d'emploi
	Direction des normes d'emploi
	Bureau d'arbitrage
	Direction des normes d'emploi
Commission des relations de travail de l'Ontario	Bureau principal
	Division de la santé et de la sécurité au travail
	Direction des normes d'emploi
	Commission de l'équité salariale
	Bureau principal
	Division de la santé et de la sécurité au travail
	Commission des accidents du travail
	Commission des accidents du travail
	Commission des accidents du travail

38	Organismes relevant directement du sous-ministre
38	Direction des services juridiques
38	Direction des communications
39	Arbitre des questions de santé et de sécurité au travail
39	Conseillère en politiques scientifiques
40	Conseils et commissions
40	Commission de l'équité salariale
41	Tribunal de l'équité salariale
42	Commission des relations de travail de l'Ontario
42	Commissions d'appel de la fonction publique
43	Commission des accidents du travail
45	Tribunal d'appel des accidents du travail
45	Comité des normes en matière de maladies professionnelles
46	Agence pour la santé et la sécurité au travail

Table des matières	
Lois relevant du ministère	6
Quelques faits et chiffres	7
Organigramme	8
Division des services ministériels	9
Direction des services financiers et administratifs	9
Direction des ressources humaines	10
Direction de la technologie de l'information	12
et des systèmes informatiques	12
Direction de la vérification interne	12
Services d'information et de bibliothèque	13
Coordonnatrice des services en français	13
Bureau de l'accès à l'information et de la protection	14
de la vie privée	14
Division des relations industrielles	15
Bureau de médiation	15
Bureau d'arbitrage	15
Bureau d'information sur les conventions collectives	17
Division des programmes et politiques relatifs au travail	18
Direction des politiques	18
Direction de la reconversion de la main-d'oeuvre	19
Direction de la recherche et des règlements	20
Division de la santé et de la sécurité au travail	24
Secteurs relevant du sous-ministre adjoint	25
Section du service consultatif sur la santé et la sécurité au travail	26
Direction des services de soutien à la santé et à la sécurité	27
au travail	27
Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie	31
Direction de la santé et de la sécurité dans les mines	32
Programme d'emploi pour les personnes handicapées	33
Bureau des conseillers des travailleurs	34
Direction des normes d'emploi	35
Bureau des conseillers du patronat	36



Ontario
Ministry of
Labour

Ministère
du Travail
de l'Ontario

Office
of the
Minister

Bureau
du
Ministre

400 University Ave.
14th Floor,
Toronto, Ontario
M7A 1T7
416/326-7600

400, avenue University
14^e étage,
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
416/326-7600

Le 30 septembre 1991

Son Honneur
Le Lieutenant-gouverneur en conseil

Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le 72^e rapport annuel du ministère du Travail portant sur l'exercice se terminant le 31 mars 1991.
Je vous prie d'agréer, Votre Honneur, l'assurance de ma haute
considération.

Le ministre,

Bob Mackenzie

Notre mission

Promouvoir sur les lieux de travail des pratiques de sécurité, d'équité et d'harmonie, indispensables au bien-être socio-économique de la population ontarienne.

Rapport annuel du ministère du Travail 1990-1991

Exercice se terminant
le 31 mars 1991

ISSN 0318-4641



Rapport annuel du ministère du Travail 1990-1991

Exercice se terminant
le 31 mars 1991

ISSN 0318-4641

MINISTRY OF LABOUR

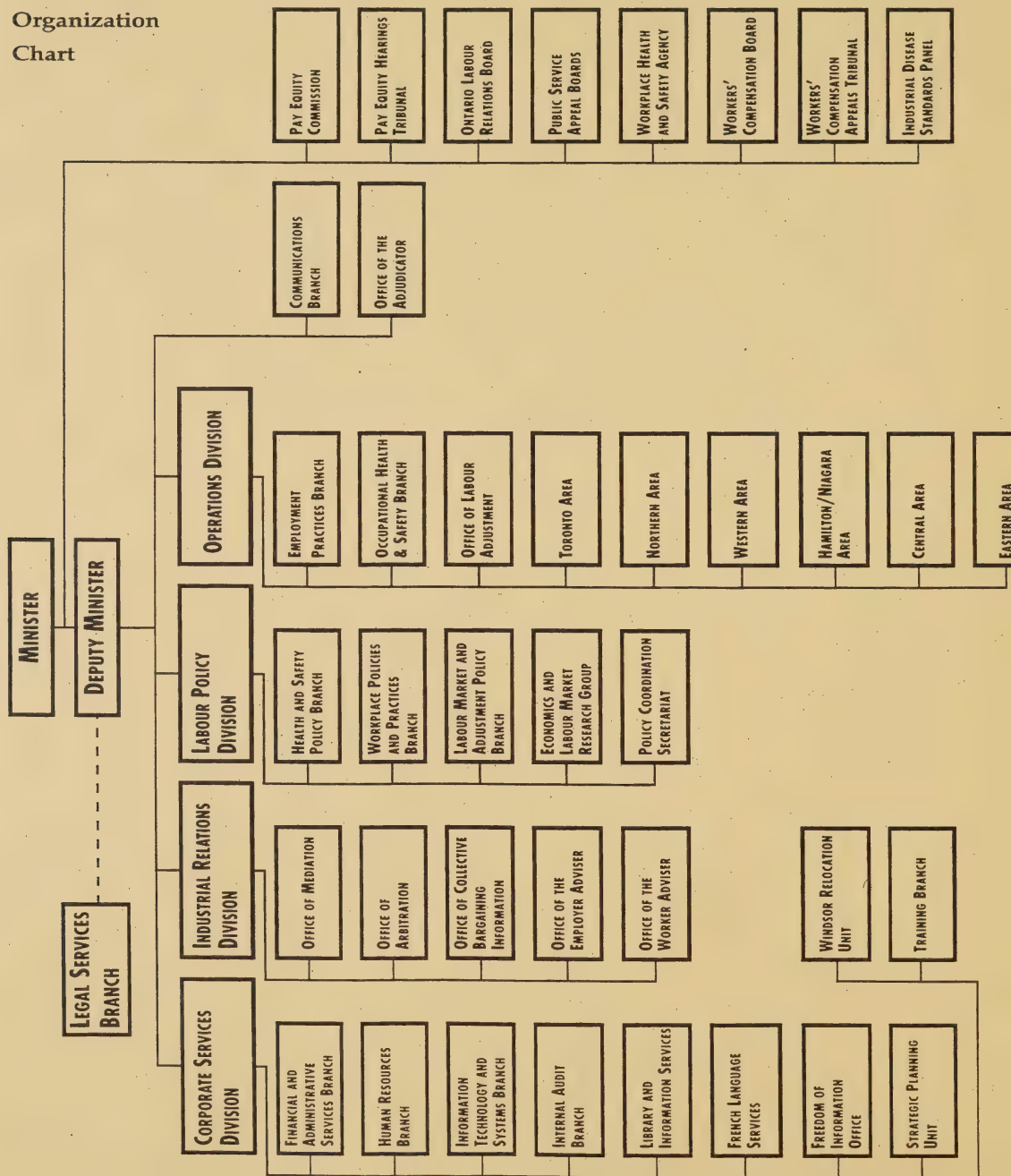
Annual Report 1991-1992

CA20N
L
-A56



MINISTRY OF LABOUR

Organization Chart



September 30, 1993

**His Honour
The Lieutenant Governor in Council**

May it please Your Honour:

I am honoured to present the 73rd annual report of the Ministry of Labour, covering the financial year ending March 31, 1992.

Bob Mackenzie

**The Honourable Bob Mackenzie
Minister**

Acts Administered

- Crown Employees Collective Bargaining Act
- Employment Agencies Act
- Employment Standards Act
- Government Contracts Hours and Wages Act
- Hospital Labour Disputes Arbitration Act
- Industrial Standards Act
- Labour Relations Act
- Ministry of Labour Act
- Occupational Health and Safety Branch
- One Day's Rest in Seven Act
- Pay Equity Act
- Rights of Labour Act
- Smoking in the Workplace Act
- Workers' Compensation Act
- Workers' Compensation Insurance Act
- Blind Workers' Compensation Act

Administered by

Crown Employees Grievance Settlement Board and Ontario Public Service Labour Relations Tribunal

Ministry of Labour

Ministry of Labour

Ministry of Labour

Office of Arbitration

Ministry of Labour

Labour Relations Board

Ministry of Labour

Ministry of Labour

Ministry of Labour

Pay Equity Commission

Ministry of Labour

Ministry of Labour

Workers' Compensation Board

Workers' Compensation Board

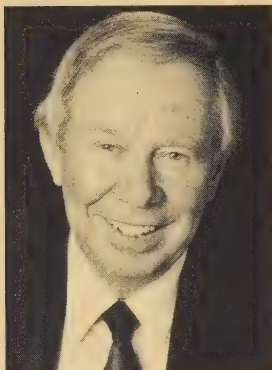
Workers' Compensation Board

**Statistical
Highlights of the
1991/92 Year at
the Ministry of
Labour**

Total Expenditures	\$235.8 million
Number of Staff at March 31, 1992	2,225
Labour Management Services: 1991/92 Summary	
Conciliation Activity	
Disputes Handled	3,776
Number of Employees Affected	352,296
Mediation Activity	
Disputes Mediated	1,183
Number of Employees Affected	161,286
Arbitration Activities	
Total Case Load	11,940
Grievance Mediation Activities	
Total of Grievance Mediation Cases	5,799
Occupational Health and Safety	
Inspections Conducted	38,596
Compliance Orders Issued	48,002
Stop-Work Orders Issued	2,120
Prosecutions Undertaken	466
Fatal Accidents In Workplaces During 1991/92:	
Industrial Workplaces	38
Construction Workplaces	19
Mining Workplaces	7
Total of Workplace Fatalities	<u>64*</u>
(* Down from 86 fatalities in 1990/91)	
Employment Standards: 1991/92 Summary	
Cases Completed	14,059
Total Amount Collected from Employers, as a result of claims and preventive inspections	\$21.4 million
Number of Employees Who Benefited Financially	25,711
Inquiries Handled	992,464
Office of Labour Adjustment	
Employee Wage Protection Program	
Number of Workers Benefited	11,003
Amount Paid Out	\$27.15 million
Summary of Termination Statistics (Employers with minimum of 50 employees):	
Number of Employees Terminated in Closures:	
Full Closures	16,904
Partial Closures	1,270
Reduced Operations	10,632
Total Terminated	<u>28,806</u>

FISCAL 1991-92: HISTORIC YEAR FOR LABOUR LAW REFORM, PAY EQUITY EXTENSION AND EMPLOYEE WAGE PROTECTION PLAN.

A message from
Labour Minister
Bob Mackenzie



In fiscal 1991-92 our busy legislative agenda focused on proposals to reform the *Labour Relations Act*, expand the *Pay Equity Act* and establish the innovative Employee Wage Protection Program.

The labour relations reform proposals set forth new rules under which employees can form unions, and which prohibited unfair practices by both unions and employers.

To govern effectively the relationship between unionized workers and employers, the proposals established procedures for bargaining contracts and for handling disagreements between unions and employers.

They were designed also to reduce conflict on picket lines by banning the use of replacement workers during strikes.

We sought and we obtained the widest possible input on the progressive proposals that would later become law.

Another highlight of fiscal 1991-92 was the quick and effective start-up of the Employee Wage Protection Plan, which we announced on April 11, 1991. In its first year of operation, more than \$27 million was paid out, and 11,003 workers benefited.

The program was designed to help workers recover wages when employers fail to pay. It covers earned wages and vacation, severance and termination pay owed in cases of bankruptcy, abandonment or an employer's failure. Eligible employees receive a maximum of \$5,000 under the program.

The 1991-92 fiscal year also yielded other accomplishments, including:

- publication in six languages of *Working in Ontario*, award-winning guide to Ontario's labour laws;
- implementation of Bill 208 — amendments to the *Occupational Health and Safety Act*. The bill revised health and safety legislation and dramatically increased fines for violations. It also set the stage for the creation of the Workplace Health and Safety Agency.
- announcement of a long-term commitment for increasing the minimum wage; and,
- introduction of new *Pay Equity Act* amendments.

I want to review some of these initiatives in greater detail:

May 1, 1991—Publication of *Working in Ontario*

Working in Ontario won praise as a guide to basic labour laws. Published in six languages, this ground-breaking book was the first comprehensive plain language reference work for employers and workers seeking to understand their legal rights and duties.

The guide covers the six most important pieces of Ontario labour law: the *Employment Standards Act*, the *Ontario Human Rights Code*, the *Occupational Health and Safety Act*, the *Labour Relations Act*, the *Workers' Compensation Act* and the *Pay Equity Act*.

Published in English, French, Chinese, Greek, Italian and Portuguese, the guide proved so popular that the first printing of about 100,000 copies was exhausted. Reprints were planned.

**A message from
Labour Minister
Bob Mackenzie**

**June 27, 1991— New minimum
wage policy announced**

As part of Ontario's anti-poverty strategy, we raised the minimum wage to \$6.00 an hour in November 1991. At the same time, the government made a long-term commitment to continue moving the minimum wage closer to the average wage.

**August 1991—New construction
safety regulations introduced**

A marked improvement in Ontario's health and safety record, and a decline in the number of workplace fatalities, can be traced in part to the introduction of new construction safety regulations.

The new regulations arose from a ministry-initiated review in consultation with unions, employers, health and safety groups and coroners' juries. More stringent requirements addressed some of the main causes of accidental death and critical injuries in construction — falls from heights, trench cave-ins and electrocutions.

As shown in the statistical highlights table of this report, fatal accidents in Ontario workplaces in fiscal 1991-92 totalled 64, compared to 86 in the previous fiscal year — an improvement, yes, but still 64 too many.

**Implementation of Bill 208 yields
positive results**

The real message of Bill 208, the amendments to the *Occupational Health and Safety Act*, has been a positive one, not punitive. Business, labour and government have joined forces, in tripartism, to place Ontario in the forefront of occupational health and safety.

This tripartite approach demanded the tough but necessary changes and

shifts in attitude that constitute the essence of Bill 208.

At the same time, Bill 208 dramatically increased penalties for violations of the *Occupational Health and Safety Act*.

Swift, highly publicized enforcement is the strongest health and safety weapon we have, not only in the construction sector, but everywhere else.

Court-imposed fines increased steadily during 1991-92, with fines of \$100,000 or more not uncommon in cases where violations led to fatal accidents. In January 1992 a record fine of \$140,000 was levied.

**December 18, 1991—Pay equity
amendments introduced**

To uphold fairness for working women as a right, not a luxury, amendments were introduced to the Pay Equity Act of 1987.

By means of two new comparison methods, proportional value and proxy (for the broader public sector), the amendments would eventually make pay equity attainable by at least 420,000 more working women.

Our progress so far in pay equity is unmatched elsewhere. I remain convinced that historians will record the achievement of pay equity in Ontario as a major accomplishment of our times.

In summary, fiscal 1991-92 was an important year for advancing the government's labour law agenda and for significant improvements in workplace legislation.

My sincere thanks to all who helped to make the improvements a reality.

FISCAL 1991-92:

A BANNER YEAR OF RESTRUCTURING — FOR BETTER SERVICE DELIVERY AT THE MINISTRY OF LABOUR.

A Message from
Deputy Minister
Jim Thomas



Fiscal 1991-92 was a banner year of historic changes at the Ontario Ministry of Labour. Major restructuring of the ministry's organization ushered in a new and better way of delivering services to our clients.

A decentralized Ministry of Labour emerged on July 1, 1991, and Area Offices began operating in six locations in Ontario.

Designed to meet the needs of people across the province, Area Offices were opened as multi-functional centres in Ottawa, Sudbury, London, Hamilton, Mississauga and Scarborough.

The aim of decentralization was to improve client services by making available all ministry program services in each Area Office, and to improve the availability of services at district and satellite offices.

Reorganization also meant that operational decisions were to be made locally, not only at head office in Toronto. An unsafe workplace could be prosecuted on the advice of local inspectors. Local committees could take the lead in labour adjustment matters.

Greater responsibility fell on local officials, as the ministry sought to "de-layer" its administrative structure.

Looking back on the restructuring process, I am pleased to see that the major goals of our restructuring have been or are in the process of being achieved.

All of the restructuring decisions were based on staff and management working together through a strategic planning process to identify the needed changes. It was clear that the

old ministry structure needed to be streamlined to improve the way it did business and the way it served clients.

Ultimately, it is our clients who will judge whether the new MOL has succeeded in improving service delivery.

Within the Ministry of Labour, staff members have reported many positive effects of restructuring. First, virtually everyone agreed that the old divisional structure tended to create isolation among the three former divisions of the old MOL. That has been eliminated.

Several hundred ministry staff members underwent job changes, re-assignment or relocation in the restructuring.

Many middle managers were transformed into operations staff — such as mediation and standards officers in the Area Offices. It is my understanding that the great majority of affected staff members now prefer their new work arrangements.

By integrating program delivery at the new Area Offices, the ministry was able to improve communication between ministry programs such as occupational health and safety and employment standards. These programs were previously separated by divisional barriers.

The changes led to better co-ordination of service delivery, the end of duplication of effort, and significant improvement in the decision-making process.

For instance, in the course of Ministry of Labour activities,

**A Message from
Deputy Minister
Jim Thomas**

staff members who previously dealt only with specialized concerns in health and safety began to examine cases from a broader perspective, encompassing more aspects of labour law, such as employment standards.

Through MOL's strategic planning process, staff members were consulted and involved in all phases of restructuring. Strategic Planning culminated in 1991 with the publication of a Directional Plan for MOL.

Implementation of that plan has brought one-window service to many MOL offices, an improvement that gives clients immediate access to the full range of ministry programs.

To make one-window service possible, Area Offices were linked to MOL's computer network and electronic mail system. Other new systems such as Integrated Financial Management and Salary Management were also introduced.

To coincide with external restructuring, MOL introduced a new and flexible internal Human Resources program known as **A Better Place to Work**. It emphasized alternative work arrangements, custom-tailored for greater harmony between work and home life.

Among the innovative policies highlighted: flex time, compressed work week, working at home, job sharing, self-funded leave, pre-retirement part-time, and over-age appointments as an alternative to mandatory retirement.

In summary, the changes made during fiscal 1991-92 have proved beneficial to all concerned. One excellent outcome is that we gained valuable experience in how to undergo change.

That experience will serve as our best preparation for the immediate future, which will require more changes in the operations of government.

The Ministry of Labour's restructuring in 1991-92 set the keynote for the 1990s—the decade of continual change.

I want to take this opportunity to express my gratitude to MOL staff and clients who responded with great flexibility — and often with a sense of adventure — to the many changes of fiscal 1991-92.

Thank you.

**Summary of
Ministry
Expenditures,
Revenue and
Funds 1991/92**

	General Expenditure (\$000s)	General Revenue (\$000s)	Trust Funds (\$000s)
Ministry Administration	28,821	142	—
Labour Policy	11,598	0	—
Industrial Relations	13,592	20	—
Operations	153,112	13,930	—
Pay Equity Commission	6,822	0	—
Labour Relations Board	10,231	117	—
Workers' Compensation Advisory Program	11,681	12,859	—
Credits	—	—	181
Total Expenditures	235,857	27,068	181

**Ministry of
Labour related
agencies, boards
and commissions
that produce
their own annual
reports or statisti-
cal summaries.**

Pay Equity Commission	(416) 481-4464
Pay Equity Hearings Tribunal	(416) 481-4276
Ontario Labour Relations Board	(416) 326-7500
Workplace Health and Safety Agency	(416) 975-9728
Office of the Employer Adviser	(416) 327-0020
Office of the Worker Adviser	(416) 965-8570
Workers' Compensation Board	(416) 927-3500
Workers' Compensation Appeals Tribunal	(416) 598-4638
Industrial Disease Standards Panel	(416) 327-4156

**Organismes,
Conseils et
Commissions du
ministère du travail
qui publient leur
propres rapport
annuels ou
résumés
statistiques**

(416) 481-4464	Commission de l'équité salariale
(416) 481-4276	Tribunal de l'équité salariale
(416) 326-7500	Commission des relations du travail de l'Ontario
(416) 975-9728	Agence pour la santé et la sécurité au travail
(416) 327-0020	Bureau des conseillers du patronat
(416) 965-8570	Bureau des conseillers des travailleurs
(416) 927-3500	Commission des accidents du travail
(416) 598-4638	Tribunal d'appel des accidents du travail
(416) 327-4156	Comité des normes en matière de maladies professionnelles

**Résumé des
dépenses du
ministère, revenus
et fonds 1991-1992**

Fonds en fiducie (en milliers de dollars)	Dépenses générales (en milliers de dollars)	Revenu général (en milliers de dollars)	Fonds en fiducie (en milliers de dollars)
Administration du ministère	28 821	142	—
Politique relative au travail	11 598	0	—
Relations industrielles	13 592	20	—
Opérations	153 112	13 930	—
Commission de l'équité salariale	6 822	0	—
Conseil des relations du travail	10 231	117	—
Programme consultatif d'indemnisations des travailleurs	11 681	12 859	—
Crédits	—	—	181
Dépenses totales	235 857	27 068	181

Un message de Jim Thomas, sous-ministre

Ainsi, dans le cadre des inspections effectuées par le ministère du Travail, les membres du personnel qui ne s'occupaient précédemment que de problèmes précis en matière de santé et de sécurité ont commencé à étudier les cas selon une optique plus large et en fonction d'aspects plus nombreux du droit du travail, dont les normes d'emploi.

Grâce au processus de planification stratégique du ministère du Travail, les membres du personnel ont été consultés à propos de la restructuration et ont participé à toutes les phases de cette dernière. En 1991, la publication du plan d'orientation du ministère du Travail marquait le point culminant de la planification stratégique.

Grâce à la mise en oeuvre de ce plan, beaucoup de bureaux du ministère du Travail offrent aujourd'hui des services se fondant sur le principe du guichet unique, perfectionnement qui permet à la clientèle d'avoir immédiatement accès à toute la gamme des programmes ministériels.

Pour pouvoir offrir ces services « à guichet unique », les bureaux régionaux ont été reliés au système informatique et au système de courrier électronique du ministère du Travail. D'autres nouveaux systèmes, comme les Services financiers intégrés et le Système informatique des salaires, ont été également mis en place. Parallèlement à cette restructuration externe, le ministère du Travail a adopté un nouveau programme interne plus souple dans le secteur des ressources humaines. Ce programme, connu sous le

nom de *A Better Place to Work*, préconise des méthodes de travail différentes, taillées sur mesure afin que la vie professionnelle et la vie privée des employés soient plus harmonieuses.

Parmi les importantes politiques novatrices, citons : l'horaire souple, la semaine de travail comprimée, le travail à domicile, le partage de poste, le congé autofinancé, le travail à temps partiel préretraite et les nominations après l'âge de la retraite comme solutions de rechange à la retraite obligatoire.

En bref, tous les intéressés ont tiré parti des changements effectués au cours de l'exercice 1991-1992. L'un des grands résultats de ce processus étant d'ailleurs que nous avons acquis une expérience précieuse sur la façon de procéder à des changements.

Comme il faudra dans un avenir proche encore changer la marche des affaires du gouvernement, cette expérience s'avèrera à coup sûr notre meilleure préparation.

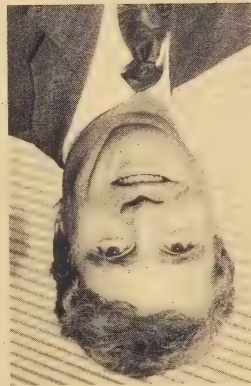
La restructuration du ministère du Travail en 1991-1992 a donné le ton des années 90 — la décennie de continuels changements.

Je voudrais saisir cette occasion pour exprimer toute ma gratitude au personnel et à la clientèle du ministère du Travail qui, face à tous les changements survenus au cours de l'exercice 1991-1992, ont réagi avec beaucoup de souplesse, voire souvent avec un sens aigu de l'aventure.

Merci bien

EXERCICE 1991-1992 : UNE ANNÉE RECORD EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION — POUR UNE MEILLEURE PRESTATION DES SERVICES AU MINISTÈRE DU TRAVAIL.

Un message de Jim Thomas, sous-ministre



Au ministère du Travail de l'Ontario, l'exercice 1991-1992 représente une année record de changements historiques. La restructuration importante de l'organisation du ministère inaugure une nouvelle ère qui sera marquée par une meilleure prestation des services à la clientèle. Le 1^{er} juillet 1991 marquait la naissance d'un ministère du Travail décentralisé et la mise en opération de bureaux régionaux dans six localités de l'Ontario. Des bureaux régionaux polyvalents, conçus pour répondre aux besoins de la population de toute la province, ont été ouverts à Ottawa, Sudbury, London, Hamilton, Mississauga et Scarborough. Cette décentralisation visait à améliorer les services à la clientèle en offrant tous les programmes de service du ministère dans chaque bureau régional. De plus, on voulait que les services soient d'avantage disponibles dans les bureaux de district et dans les bureaux satellites. Cette réorganisation signifiait de surcroît que les décisions opérationnelles seraient prises au niveau local, et non plus seulement par l'administration centrale à Toronto. Ainsi, suivant les conseils d'un inspecteur local, une entreprise jugée non pourrissante pourrait faire l'objet d'une poursuite en justice. Les comités locaux peuvent prendre en main les affaires concernant la réadaptation de main-d'œuvre. Comme le ministère cherche à «détrabber» sa structure administrative, les représentants locaux ont davantage de responsabilités. En étudiant le processus de restructuration, je me réjouis de voir que les principaux objectifs de cette restructuration ont été atteints ou sont en passe de l'être. Toutes les décisions en matière de travaux du personnel et des gestionnaires qui, en s'appuyant sur un processus de planification stratégique, ont mis

au jour ensemble les changements s'imposant. Il était tout à fait évident que la structure de l'ancien ministère devait être épurée pour améliorer la façon dont il servait sa clientèle. Au bout du compte, c'est notre clientèle qui décidera si le nouveau ministère du Travail a réussi à améliorer la prestation des services. Au ministère même, les membres du personnel ont signalé nombre d'effets positifs qu'eus la restructuration. Tout d'abord, tout le monde est d'accord pour affirmer que l'ancienne structure par division avait tendance à isoler les unes des autres les trois divisions du ministère du Travail. Ce problème a été éliminé. Au cours de la restructuration, plusieurs agents des normes dans les bureaux régionaux par exemple, je crois savoir que la majorité des membres du personnel touchés prêtèrent aujourd'hui ces nouvelles méthodes de travail. En connotant la prestation des programmes aux nouveaux bureaux régionaux, le ministère a ainsi pu améliorer la communication entre les différents programmes ministériels, dont celui sur la santé et la sécurité au travail et sur les normes d'emploi. Des barrières divisionnelles séparèrent précédemment ces programmes. Grâce à ces changements, la prestation des services est mieux coordonnée, les efforts déployés ne se chevauchent plus et le processus décisionnel est nettement amélioré.

Un message de Bob Mackenzie, ministre du Travail

gouvernement s'engageait à long terme à poursuivre ses efforts pour que le salaire minimum s'aligne davantage sur le salaire moyen.

Avril 1991 — De nouveaux règlements sur la sécurité dans le secteur de la construction sont adoptés

On peut expliquer en partie les nets progrès enregistrés dans le domaine de la santé et de la sécurité en Ontario, et la baisse du nombre d'accidents mortels en milieu de travail grâce à la mise en place de nouveaux règlements en matière de sécurité dans le secteur de la construction.

Les nouveaux règlements découlent d'une étude qu'a effectuée le ministère en collaboration avec les syndicats, les employeurs, les groupes s'occupant de la santé et de la sécurité et les jurys des coroners. Certaines des principales causes d'accidents mortels et de blessures graves dans le secteur de la construction, dont chutes, effondrements de tranchées et électrocutions, ont entraîné l'application d'exigences plus rigoureuses.

Comme le montre le sommaire statistique (tableau du présent rapport), 64 accidents mortels sont survenus en milieu de travail en Ontario au cours de l'exercice 1991-1992, par rapport à 86 au cours de l'exercice financier précédent - une amélioration certes, mais 64 de trop, quoiqu'il en soit.

La mise en oeuvre du projet de loi 208 donne des résultats positifs

Le projet de loi 208, soit les modifications proposées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, se veut positif et non punitif. Le milieu des affaires, les syndicats et le gouvernement se sont ralliés dans un contexte tripartite pour hisser l'Ontario au premier rang en matière de santé et de sécurité au travail.

Cette démarche tripartite exigeait un changement d'attitude radical mais nécessaire, lequel constitue l'essence même du projet de loi 208.

Simultanément, le projet de loi 208

prévoit une augmentation importante des amendes en cas d'infractions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

En matière de santé et de sécurité, une mise en application rapide et faisant l'objet d'une vaste publicité constitue l'arme la plus puissante dont nous disposons, non seulement dans le secteur de la construction, mais aussi ailleurs.

En 1991-1992, les amendes imposées par les tribunaux ont augmenté régulièrement, des amendes de 100 000 \$ ou plus étant courantes dans les cas où l'infraction avait entraîné un accident mortel. En janvier 1992, une amende record de 140 000 \$ a été prélevée.

18 décembre 1991 — Les modifications à la Loi sur l'équité salariale sont annoncées

Pour que l'équité soit un droit et non un luxe dont jouissent les travailleurs, les modifications ont été apportées à la Loi de 1987 sur l'équité salariale.

Grâce à deux nouvelles méthodes de comparaison, l'une sur la valeur proportionnelle et l'autre sur l'approroximation (pour le secteur parapublic), au moins 420 000 travailleurs de plus tireront en fait partie de l'équité salariale grâce aux modifications.

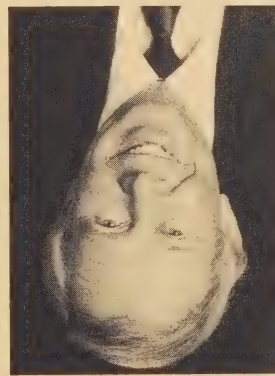
Les progrès que nous avons effectués jusqu'à présent en matière d'équité salariale n'ont été nulle part ailleurs égales. Je suis convaincu que les historiens considéreront les réalisations de l'Ontario en matière d'équité salariale comme l'un des grands succès de notre époque.

En bref, l'exercice 1991-1992 constitue une année clé en ce qui concerne les progrès réalisés pour faire avancer le programme du gouvernement en matière de droit du travail et les améliorations importantes apportées aux lois régissant les milieux de travail.

Je tiens à remercier sincèrement toutes les personnes qui ont contribué à transformer ces améliorations en réalité.

EXERCICE 1991-1992 : RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL, EXPANSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET PROGRAMME DE PROTECTION DES SALAIRES DES EMPLOYÉS : UNE ANNÉE HISTORIQUE

Un message de
Bob Mackenzie,
ministre du
Travail



Au cours de l'exercice 1991-1992, des propositions visant à réformer la Loi sur les relations de travail, à élargir la Loi sur l'équité salariale et à établir un programme novateur de protection des salaires des employés ont occupé une place importante dans notre programme législatif très chargé.

Les propositions sur la réforme des relations de travail incluent de nouvelles règles, en vertu desquelles les employés peuvent former des syndicats, ce qui empêcherait les syndicats et les employeurs d'appliquer des méthodes injustes.

Afin de régir efficacement les rapports entre les travailleurs syndiqués et les employeurs, des procédures de négociation des contrats et de traitement des conflits entre syndicats et employeurs ont été établies dans les propositions.

Dans les propositions, l'interdiction d'avoir recours à des travailleurs suppléants pendant les grèves visent aussi à réduire les conflits le long des piquets de grève.

Nous avons cherché à obtenir un maximum d'idées sur ces propositions constructives qui devenaient plus tard

Autre fait saillant de l'exercice 1991-1992 : le démarrage rapide et efficace du Programme de protection des salaires des employés, que nous avons annoncé le 11 avril 1991. Au cours de sa première année de mise en oeuvre, plus de 27 millions de dollars ont été versés au profit de 11 003 travailleurs.

Le programme vise aussi à aider les travailleurs à récupérer le salaire qu'un employeur ne leur a pas payé. Il prévoit le paiement des salaires gagnés et de la rémunération du congé annuel dus, des indemnités de cessation d'emploi auxquelles a droit l'employé dans le cas d'une faillite, d'un abandon ou d'une défection de l'employeur. Les employés admissibles touchent jusqu'à concurrence de 5 000 \$ en vertu du programme. L'exercice 1991-1992 a également donné

lieu à d'autres réalisations, dont :

- la publication en six langues de *Travailler en Ontario*, un guide prime sur le droit du travail en Ontario;
- la mise en oeuvre du projet de loi 208 — modifications à la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le projet de loi révisé la Loi sur la santé et la sécurité au travail et augmente de façon spectaculaire les amendes en cas d'infractions. Il jette aussi les bases pour créer l'Agence pour la santé et la sécurité au travail.
- la promesse faite d'augmenter à long terme le salaire minimum, et
- la présentation de nouvelles modifications à la Loi sur l'équité salariale.

Je voudrais expliquer un peu plus en détail quelques-unes de ces initiatives :

1^{er} mai 1991 — Publication de Travailler en Ontario

Travailler en Ontario, un guide sur le droit du travail fondamental, a fait l'objet de nombreux éloges. Publié en six langues, ce livre novateur est le premier ouvrage de référence détaillée rédigé dans un style simple que peuvent consulter les employeurs et travailleurs curieux de comprendre leurs droits et responsabilités juridiques.

Le guide porte sur les six principaux éléments du droit du travail en Ontario : la Loi sur les normes d'emploi, le Code des droits de la personne de l'Ontario, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, la Loi sur les relations de travail, la Loi sur l'équité salariale.

Ce guide, publié en anglais, français, chinois, grec, italien et portugais, a remporté un tel succès que la première édition (100 000 exemplaires) a été rapidement épuisée. Une réimpression de ce guide s'imposait donc.

27 juin 1991 — La nouvelle politique sur le salaire minimum est annoncée

En novembre 1991, dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté de l'Ontario, nous avons augmenté le salaire minimum à 6,00 \$. Simultanément, le

Données
statistiques
sur l'exercice
1991-1992
du ministère
du Travail

<p>Depenses totales Effectués au 31 mars 1992</p>		<p>235,8 millions de dollars</p>	
<p>Relations patronales-syndicales : Résumé pour 1991-1992</p>		<p>Conciliation Nombre de conflits traités 3 776 Nombre d'employés touchés 352 296</p>	
<p>Médiation</p>		<p>Conflits ayant fait l'objet d'une médiation 1 183 Nombre d'employés touchés 161 286</p>	
<p>Arbitrage</p>		<p>Nombre total de cas 11 940</p>	
<p>Médiation en cas de grief Nombre total de griefs ayant fait l'objet d'une médiation</p>		<p>5 799</p>	
<p>Santé et sécurité au travail</p>		<p>Inspections effectuées 38 596 Ordonnances émises 48 002 Ordonnances d'arrêt de travail émises 2 120 Poursuites intentées 466 Accidents mortels en milieu de travail en 1991-1992 : Industrie 38 Construction 19 Mines 7 Nombre total d'accidents mortels 64* en milieu de travail (* Une baisse par rapport aux 86 accidents mortels survenus en 1990-1991)</p>	
<p>Normes d'emploi : Résumé pour 1991-1992</p>		<p>Nombre de dossiers clos 14 059 Montant total recouvré auprès des employés à la suite de demandes de règlement et d'inspections préventives 21,4 millions de dollars 25 711 Demandes de renseignements traitées 992 464</p>	
<p>Bureau de reconversion de la main-d'oeuvre</p>		<p>Programme de protection des salaires des employés Nombre de bénéficiaires 11 003 Montant payé 27,15 millions de dollars 16 904 Statistiques relatives aux licenciements (employeurs comptant au moins 50 employés) : Nombre d'employés licenciés dans le cas de clôtures : Fermetures complètes 16 904 Fermetures partielles 1 270 Diminution des activités 10 632 Nombre total d'employés licenciés 28 806</p>	

Lois relevant du ministère	Organisme responsable
• Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne	Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne et Tribunal des relations de travail de la fonction publique de l'Ontario
• Loi sur les agences de placement	Ministère du Travail
• Loi sur les normes de travail	Ministère du Travail
• Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux	Ministère du Travail
• Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux	Bureau d'arbitrage
• Loi sur les normes industrielles	Ministère du Travail
• Loi sur les relations de travail	Commission des relations de travail de l'Ontario
• Loi sur le ministère du Travail	Ministère du Travail
• Loi sur la santé et la sécurité au	Ministère du Travail
• Loi sur le jour de repos hebdomadaire	Ministère du Travail
• Loi sur l'équité salariale	Commission de l'équité salariale
• Loi sur les droits syndicaux	Ministère du Travail
• Loi limitant l'usage du tabac dans	Ministère du Travail
• Loi sur les accidents de travail	Commission des accidents du travail
• Loi sur l'assurance contre les accidents de travail	Commission des accidents du travail
• Loi sur les accidents de travail des aveugles	Commission des accidents du travail

Le 30 septembre 1993


Son Honneur

le lieutenant-gouverneur en Conseil

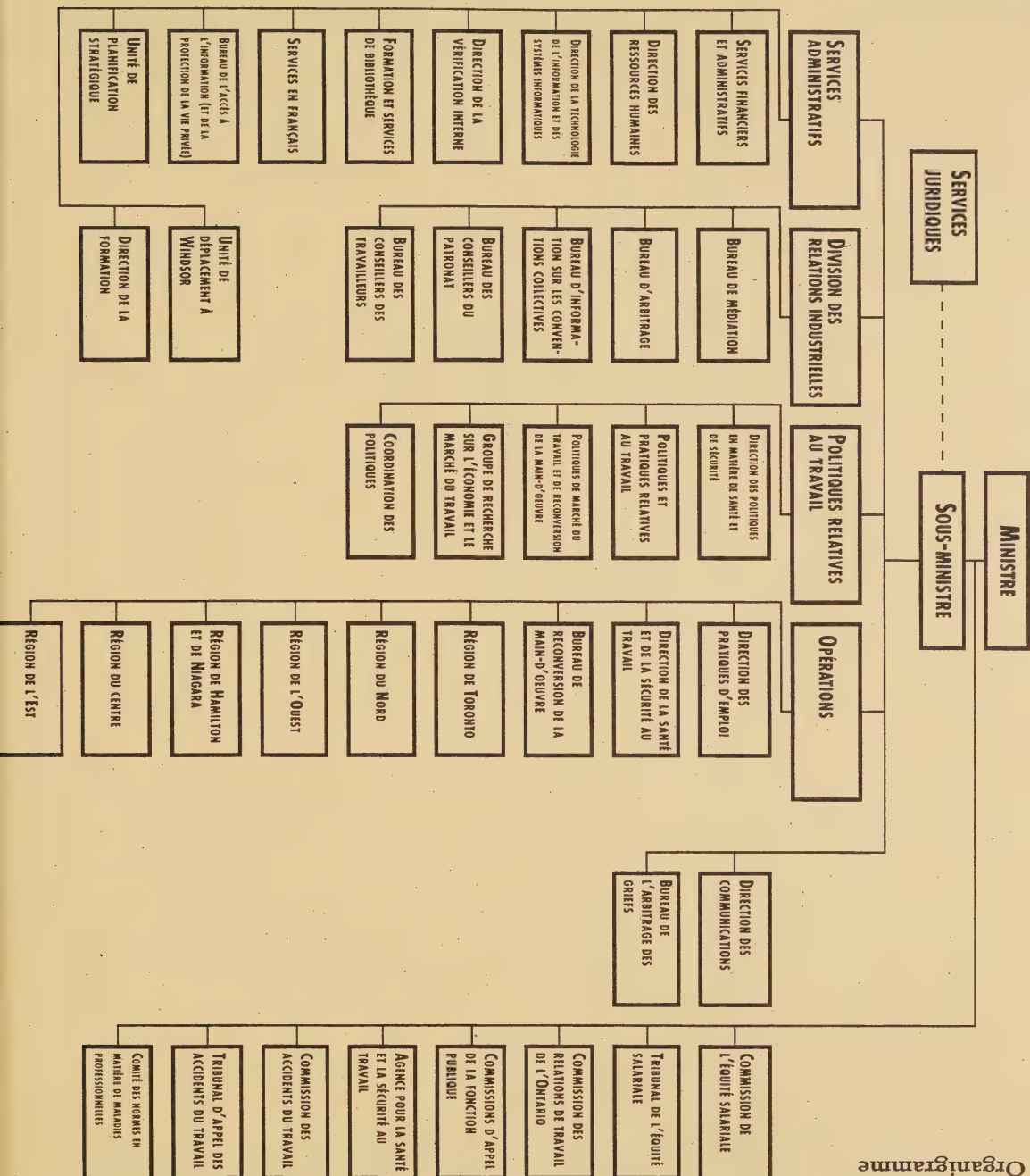
Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le 73^e rapport annuel du ministère du Travail
portant sur l'exercice se terminant le 31 mars 1992.

Le ministre,



Bob Mackenzie

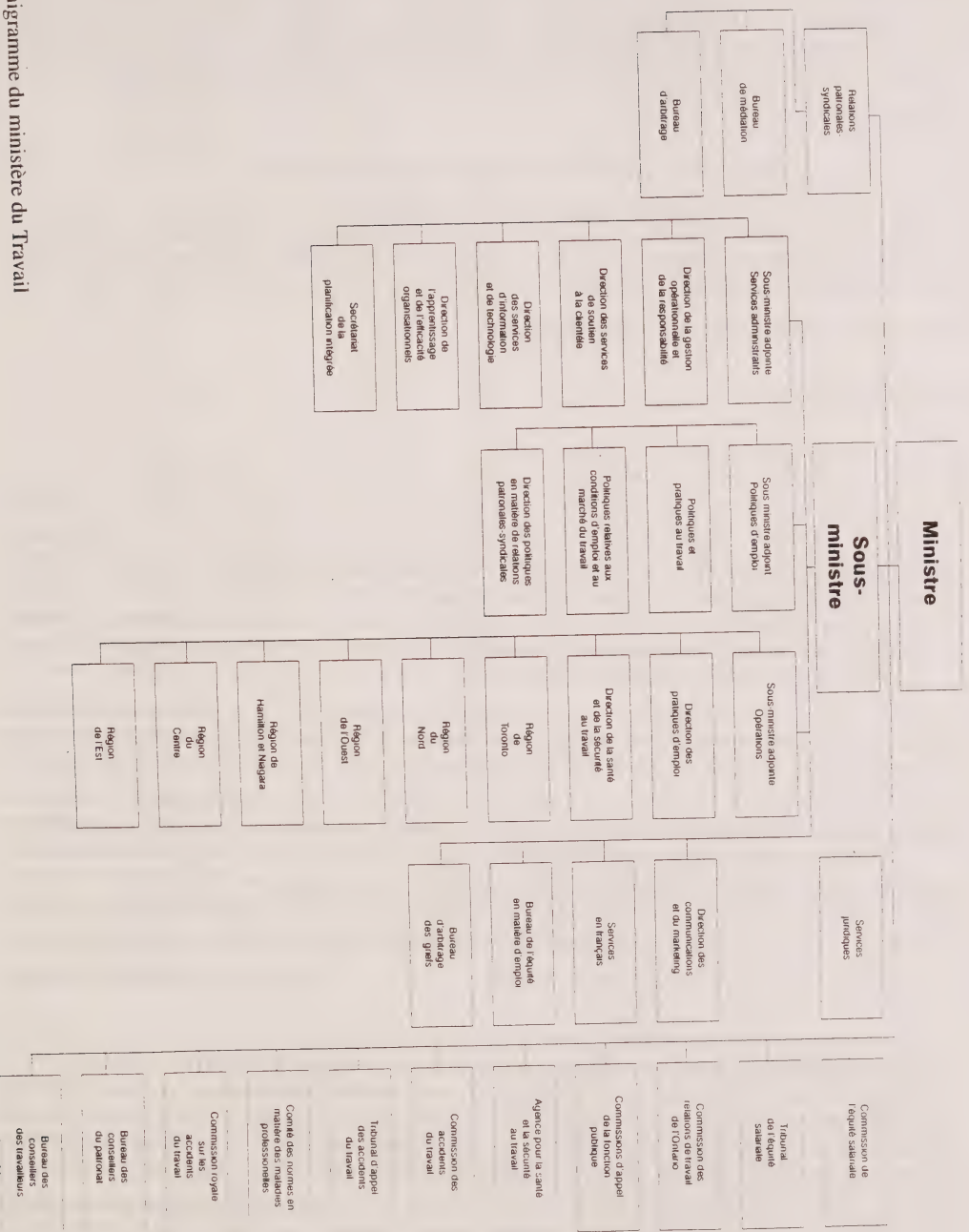


MINISTÈRE DU TRAVAIL

Rapport annuel 1991-1992

Organigramme du ministère du Travail

au 1^{er} mars 1995



porte sur les lois régissant les lieux de travail et sur les services du ministère. Ce bulletin est distribué aux médias des communautés ethniques et aux associations communautaires de la province.

Direction des services juridiques

La Direction, qui offre des services par le biais du ministère du Procureur général, a supervisé la rédaction de la Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail et de la Loi de 1995 sur les relations de travail. Elle interprète les lois dont le ministère est responsable telles que la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les normes d'emploi; intente des poursuites lorsque elles sont entretenues; rédige les contrats du ministère et les textes législatifs; et fournit des conseils juridiques à la ministre et au sous-ministre sur diverses questions touchant le travail.

Relations syndicales-patronales

Cette unité est formée du Bureau de médiation et du Bureau d'arbitrage.

Le Bureau de médiation aide les syndicats et les employeurs à négocier des conventions collectives par le biais de la médiation. En 1994-1995, le bureau a mis sur pied un système de gestion des cas pour surveiller l'évolution des principaux conflits de travail et grèves et pour fournir aux médiateurs sur place des renseignements pertinents. Ce système leur permet d'intervenir rapidement et d'éviter les grèves prolongées ainsi que les fermetures d'usines.

Le Bureau d'information sur les conventions collectives, qui relève du Bureau de médiation, fournit des services de recherche et d'information aux syndicats, aux employeurs et au gouvernement dans le domaine des relations de travail.

Le Bureau d'arbitrage aide la ministre du Travail à assumer ses responsabilités législatives en ce qui concerne la création de conseils d'arbitrage et la nomination d'un arbitre unique aux termes de la Loi sur les relations de travail et de la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux. En avril 1994, le Bureau d'arbitrage a commencé à imposer des frais d'administration pour l'examen et l'évaluation des demandes présentées par des arbitres candidats et pour la participation au Programme de perfectionnement des arbitres.

En décembre 1994, deux modifications ont été apportées à la *Loi sur les normes d'emploi*. Aux termes de la première modification, des réunions d'enquête ont été ajoutées au processus de règlement des conflits auxquelles participent les parties en présence d'un agent ou d'une agente des normes d'emploi. Les résultats préliminaires ont été positifs. Les conflits ont été réglés plus rapidement et de façon plus efficace que lors du processus officiel, qui demandait beaucoup de temps. En vertu de la seconde modification, un règlement pris en application de la Loi et portant exécution réciproque pourra être adopté à une date ultérieure.

Le 10 mars 1995, la Cour d'appel de l'Ontario a rendu sa décision dans l'affaire Rizzo and Rizzo Shoes dans laquelle elle déclarait que l'employeur n'était pas tenu de verser une indemnité de départ aux employés mis à pied à la suite d'une faillite involontaire. Les employés visés par la décision ne peuvent donc pas se prévaloir du Fonds de protection du salaire des employés. Cette décision est importante, car bon nombre des bénéficiaires du Fonds ont été mis à pied à la suite d'une telle faillite.

Direction de la santé et de la sécurité au travail

En décembre 1995, la Direction a commencé à diffuser et à mettre en oeuvre les critères régissant les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail applicables aux lieux de travail multiples au sein des organismes admissibles souhaitant créer un seul comité mixte pour plusieurs lieux de travail.

Les Services professionnels et spécialisés ont coordonné la décentralisation de l'approbation des demandes de dérogation touchant l'amiante, qui a été confiée aux hygiénistes dans les bureaux locaux du ministère. Par ailleurs, des programmes d'assurance de la qualité ont été élaborés à l'intention des groupes de spécialités professionnelles.

L'Unité de l'élaboration des règlements a terminé plusieurs modifications apportées aux règlements de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* touchant la plongée, la construction, les agents chimiques et biologiques, ainsi que les industries.

Les responsables du Programme de santé et de sécurité dans l'industrie ont participé à la modification des articles portant sur les matériaux électriques et les matières en fusion faisant partie des règlements régissant les établissements industriels et le matériel de protection des pompiers.

À la fin de l'exercice, seulement 13 décès étaient survenus dans l'industrie de la construction, un nouveau record, ce qui équivaut à 6 décès par tranche de 100 000 travailleurs. Cette proportion est environ deux fois moins élevée que celle d'autres provinces. Dans l'industrie minière, le taux d'absence résultant de blessures était au niveau le plus bas jamais enregistré, soit une blessure par tranche de 200 000 heures de travail. Le taux d'accident mortel de l'industrie est demeuré stable.

Autres programmes

Direction des communications et du marketing

Au cours de l'exercice 1994-1995, la Direction a fourni des services de communications pour un large éventail d'initiatives et de programmes mis sur pied par le ministère, y compris l'adoption de la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* (projet de loi 91) et la *Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail* (projet de loi 165).

La Direction a aussi fourni des services de communications au sein du ministère.

Services en français

Au cours de l'exercice 1994-1995, l'unité des Services en français a travaillé avec le personnel du ministère et de divers organismes pour veiller à la prestation efficace des services en français. Elle a également dirigé un comité interministériel qui a produit un rapport sur les besoins en formation du personnel bilingue au sein de la fonction publique de l'Ontario, et élaboré des séances de formation ayant pour but d'améliorer le service à la clientèle. De plus, l'unité a commencé à publier tous les mois le Bulletin communautaire, qui

Division des politiques relatives au travail

Direction des politiques en matière de relations patronales-syndicales

La Direction a fourni des conseils en matière de relations de travail concernant diverses questions soulevées par la modification de la *Loi sur les relations de travail* et la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*. Elle a également aidé d'autres ministères à élaborer des modifications pouvant être apportées au processus de négociation collective dans le secteur parapublic. Par ailleurs, la *Loi de 1994 sur les relations de travail* dans l'agriculture a été adoptée en juin 1994.

Direction des politiques relatives aux conditions d'emploi et au marché du travail

On a élaboré des politiques dans plusieurs secteurs :

- ♦ À la suite d'un examen, le salaire minimum général, ainsi que celui versé aux étudiants et aux personnes qui servent de l'alcool, a été haussé le 1^{er} janvier 1995.
- ♦ En juillet 1994, des règlements pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi* ont été modifiés pour permettre l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions régissant les travailleurs à domicile.
- ♦ Une équipe technique a été formée pour rédiger des modifications aux règlements pris en application de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ces modifications étaient nécessaires à la mise en oeuvre de l'Accord Ontario-Québec sur la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction.

Direction des politiques et pratiques au travail

La Direction a appuyé le dépôt et l'adoption du projet de loi 165 intitulé *Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

À la suite des politiques élaborées, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* a été modifiée par le biais de la *Loi de 1994 modifiant des lois en ce qui a trait aux pratiques de gestion et aux services du gouvernement*. On a rédigé deux règlements aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que des lignes directrices adressées par la ministre à l'Agence pour la santé et la sécurité au travail au sujet des cours de formation menant à l'agrément.

La Direction a rédigé la Déclaration sur les valeurs environnementales du ministère. Elle a également travaillé à la partie du projet de loi omnibus n° 175 modifiant la *Loi sur l'équité salariale* pour y inclure les employeurs du secteur public qui avaient des employés entre le 1^{er} janvier 1988 et le 1^{er} juillet 1993.

Division des opérations

Six bureaux de secteur et 21 bureaux satellites et de district en Ontario ont veillé au respect des normes d'emploi et ont dispensé des programmes de santé et de sécurité à l'intention des clients du ministère.

Comme par les années passées, ces programmes ont été dispensés par la Direction des pratiques d'emploi et la Direction de la santé et de la sécurité au travail.

Direction des pratiques d'emploi

En juillet 1994, en vertu d'un nouveau règlement pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi*, le salaire minimum versé aux travailleurs à domicile a été porté à 10 pour 100 de plus que le salaire minimum général. Ce règlement porte également sur les heures de travail et les heures supplémentaires, ainsi que sur les congés fériés auxquels ont droit ces travailleurs. En janvier 1995, le salaire minimum général est passé de 6,70 \$ à 6,85 \$ l'heure.

Activités du ministère du Travail en 1994-1995

Le ministère comptait trois divisions en 1994-1995 :

- Services généraux/Opérations internes et services organisationnels
- Politiques relatives au travail
- Opérations

qui s'occupaient respectivement de l'administration du ministère, des relations de travail et de la prestation des programmes.

Division des services généraux/Division des opérations internes et

des services organisationnels

En 1994, la Division des services généraux a été rebaptisée Division des opérations internes et des services organisationnels. On trouvera ci-après une description de ses fonctions et de ses directions.

Direction de la gestion opérationnelle et de la responsabilité

La Direction a établi et gère les processus de planification et de gestion financières à l'échelle du ministère; appuyé les programmes du ministère au chapitre de la planification, de l'affectation et de la gestion efficace des ressources; fourni des services complets de vérification interne et d'évaluation des programmes; et élaboré et gère les processus établissant les responsabilités du ministère du Travail, ainsi que de ses organismes, conseils et commissions.

Direction des services de soutien à la clientèle

La Direction a fourni des conseils et de l'aide pour régler les questions courantes touchant les ressources humaines, les employés, les finances, l'administration, la technologie et l'accès aux données; assuré la prestation de services de règlement des comptes fournisseurs et débiteurs, de perception des recettes, d'achat et de paie; fourni des services d'édition et de bureau; élaboré des lignes directrices, normes et procédures connexes; et fourni des services de formation administrative.

Direction des services d'information et de technologie

La Direction s'est occupée des services de bibliothèque du ministère; appuyé l'élaboration de plans stratégiques et opérationnels d'information et de technologie; mis au point et entretenu des applications, ainsi que des réseaux de données et d'audio-messagerie; et fourni des services dans les domaines de la gestion des dossiers et des formules, ainsi que de l'accès à l'information.

Secrétariat de la planification intégrée

Le Secrétariat a dirigé l'élaboration du plan du ministère à l'appui de son orientation stratégique et générale; coordonné la définition et la mise en oeuvre du mécanisme d'évaluation; et fourni une aide et des conseils concernant les indicateurs et l'évaluation des résultats dans le cadre de divers processus de planification.

Direction de l'apprentissage et de l'efficacité organisationnels

La Direction a dirigé la gestion des ressources humaines en élaborant des stratégies et des politiques favorisant des relations positives avec les employés; fourni aide et conseils au ministère pour déterminer quels changements devaient être apportés à l'organisation et aux processus internes pour assurer la prestation des programmes et des services; aidé le ministère à gérer ces changements; et dispensé des programmes de formation et de perfectionnement du personnel.

La Division a fourni des services administratifs à tous les conseils, organismes, commissions et directions du ministère du Travail.

Données statistiques sur l'exercice 1994-1995 du ministère du Travail

Dépenses totales \$144,89 million
 Nombre d'employés au 31 mars 1995 1,870

Relations syndicales-patronales : Résumé de 1994-1995

Conciliation Nbre de conflits traités 3,153
 Nbre d'employés touchés 281,154
 Médiation Nbre de conflits traités 1,145
 Nbre d'employés touchés 141,707
 Arbitrage Nbre total de cas 12,745
 Médiation des griefs Nbre total de griefs ayant fait l'objet d'une médiation 6,216

Santé et sécurité au travail : Résumé de 1994-1995

Visites des lieux aux fins d'inspection 30,926
 Nbre total d'ordres émis 39,698
 Nbre d'ordres d'arrêt de travail émis 2,304
 Nbre de poursuites engagées 178
 Nombre total d'accidents mortels signalés par la Commission des accidents du travail en 1995 253
 (1994: 247)

Normes d'emploi : Résumé de 1994-1995

Nbre de cas traités 13,960
 Montant total recouvré des employeurs à la suite de demandes d'indemnisation et d'inspections préventives \$16,5 million
 Nbre d'employés ayant bénéficié de ces fonds 12,502
 Nbre d'enquêtes effectuées 761,746
 Programme de protection des salaires des employés Nbre de bénéficiaires 12,379
 Montant versé \$27,6 million
 Résumé des statistiques de cessation d'emploi (Employeurs comptant 50 employés ou plus) Nbre d'employés mis à pied à la suite de fermetures : 6,563
 Fermetures complètes 1,925
 Fermetures partielles 3,785
 Nbre total d'employés mis à pied 12,274

Dépenses générales (000 \$)	Recettes générales (000 \$)	Fonds en fiducie (000 \$)
20 962	49	—
Administration du ministère		
5 611	—	—
Politiques relatives au travail		
7 136	57	—
Relations syndicales-patronales		
12 595	332	—
Programme des relations de travail		
94 325	15 488	—
Opérations		
4 258	3	—
Commission de l'équité salariale		
*	984	—
Programme consultatif d'indemnisation des travailleurs		
—	—	307
Dettes (nettes)		
144 887	16 913	307
Totaux		

* Montant entièrement recouvrable de la
Commission des accidents du travail

Lois relevant du ministère du Travail, et de ses organismes conseils et commissions

Lois

Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture
 Ministère du Travail
 Loi sur les accidents de travail des aveugles
 Ministère du Travail
 Loi de 1993 sur la négociation collective
 Commission de règlement des
 griefs des employés de la
 Couronne, Commission des
 relations de travail de l'Ontario
 et Ministère du Travail

Loi sur les agences de placement
 Ministère du Travail
 Loi sur les normes d'emploi
 Ministère du Travail
 Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux
 Ministère du Travail
 Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux
 Ministère du Travail

Loi sur les normes industrielles
 Ministère du Travail
 Loi sur les relations de travail
 Commission des relations de
 travail de l'Ontario
 Ministère du Travail

Loi sur le ministère du Travail
 Ministère du Travail
 Loi sur la santé et la sécurité au travail
 Ministère du Travail
 Loi sur le jour de repos hebdomadaire
 Ministère du Travail

Loi sur l'équité salariale
 Commission de l'équité salariale
 de l'Ontario
 Ministère du Travail
 Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail
 Ministère du Travail
 Commission des accidents du
 travail
 Loi sur l'assurance contre les accidents du travail
 Commission des accidents du
 travail

Organismes, conseils et commissions du ministère du Travail qui publient leur propre rapport annuel ou résumé statistique

Commission de l'équité salariale
 (416) 481-4464 1 800 387-8813
 Commission des relations de travail de l'Ontario
 (416) 326-7500
 Agence pour la santé et la sécurité au travail
 Bureau des conseillers du patronat
 (416) 975-9728 1 800 465-5606
 Commission des accidents du travail
 (416) 327-0020 1 800 387-0774
 Tribunal d'appel des accidents du travail
 (416) 598-4638
 Comité des maladies professionnelles
 (416) 327-4156

75^e anniversaire du ministère du Travail

En novembre 1994, on a organisé des activités pour marquer le 75^e anniversaire du ministère du Travail et rappeler le rôle positif qu'a joué, que joue et que jouera le ministère dans la vie professionnelle des Ontariens et des Ontariennes.

Les activités organisées étaient de nature éducative. Le personnel de la bibliothèque du ministère a créé une kiosque d'information multi-média interactif pour le public illustrant l'évolution du ministère. On a donné des conférences à Hamilton sur les conditions de vie en 1919 et sur les grandes questions qui ont été soulevées dans le monde du travail au cours des 75 dernières années. À Ottawa, Kingston et Peterborough, on a présenté un vidéo sur le sujet intitulé *The Moving Past* produit pour l'occasion.

Le point culminant des activités a été un symposium de deux jours organisé par le ministère portant sur les politiques publiques relatives au travail au cours des 75 dernières années, y compris les relations de travail en Ontario, le rôle futur du



gouvernement dans les relations patronales-syndicales et la politique industrielle, ainsi que l'évolution des lieux de travail. Des représentants d'universités, de médias, d'entreprises et de syndicats ont pris la parole lors de ce symposium. Les panélistes comprenaient d'anciens sous-ministres adjoints, ainsi que des employés du ministère spécialisés dans divers domaines d'activités.

Un livret de six pages intitulé *Héritage et politiques*

gouvernementales résumant l'histoire du ministère a été produit pour le symposium et distribué au public. Toujours dans le cadre de ces activités commémoratives, on a organisé une rencontre à Toronto à l'intention des anciens ministres. Enfin, des fonctionnaires ont recréé la cérémonie d'assermentation du premier ministre du Travail, M. Walter Rollo. Lois relevant du ministère du Travail.

et de ses organismes, conseils et commissions



M. Walter Rollo,
le premier ministre
du Travail de l'Ontario



Son Honneur
le lieutenant-gouverneur en conseil

Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport
annuel du ministère du Travail portant sur
l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 1996.

La ministre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "L. Honorable Elizabeth Witmer".

L' Honorable Elizabeth Witmer

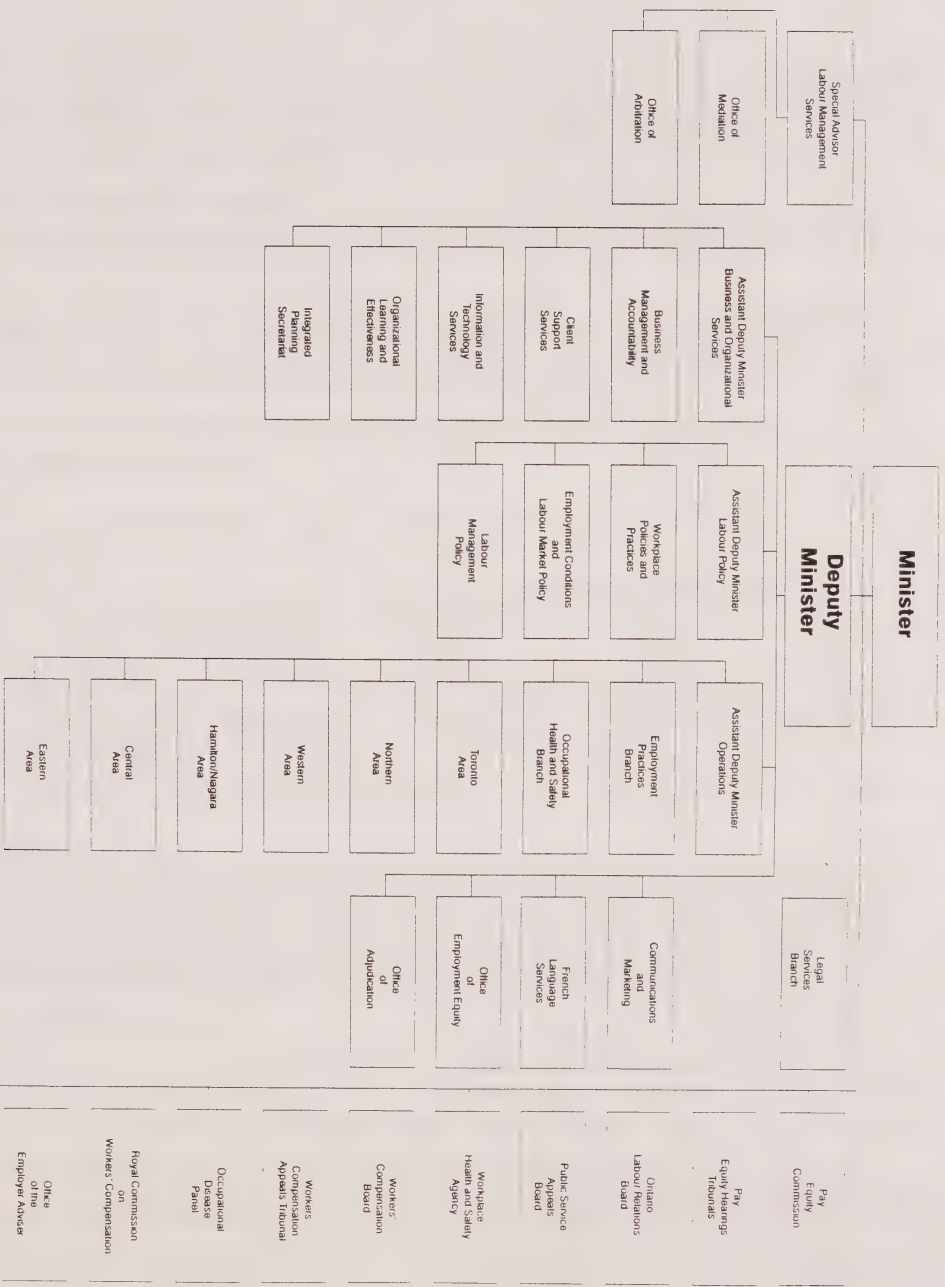


Ministère du Travail

Rapport annuel

1994-1995

Exercice se terminant
le 31 mars 1995



Other Program Areas

Communications and Marketing Branch

In 1994-95 the Communications and Marketing Branch provided communications support for a variety of ministry programs and initiatives, including passage of the *Agricultural Labour Relations Act* (Bill 91) and legislation amending the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Act* (Bill 165). The branch also provided internal communications support for the ministry.

French Language Services

In 1994-1995 French Language Services worked with staff across the ministry and agencies to ensure effective service delivery in French. In addition, FLS staff led an interministerial committee which reported on training needs for bilingual staff in the OPS and resulted in a variety of courses being developed to improve customer service. The unit began producing a monthly Outreach Bulletin providing basic information on workplace laws and ministry services, which was distributed to ethnic media and community associations across the province.

Legal Services Branch

The Legal Services Branch, whose services are seconded from the Ministry of the Attorney General, oversaw development of the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Amendment Act* in addition to the *Labour Relations Act, 1995*. The branch interprets ministry statutes such as the *Occupational Health and Safety Act* and the *Employment Standards Act* and prosecutes related offences. It also prepares ministry contracts, drafts legislation and provides legal advice to the Minister and the Deputy on a wide variety of labour issues.

Labour Management Services

Labour Management Services comprises the Office of Mediation and the Office of Arbitration. The Office of Mediation assists unions and employers in the settlement of collective agreements through conciliation and mediation. In 1994-1995 the office implemented a case management system to monitor key disputes and strikes and to provide field mediators with hands-on information about ongoing labour disputes. This system enables field mediators to quickly intervene in disputes, averting protracted strikes or plant closures. Under the auspices of the Office of Mediation is the Office of Collective Bargaining Information. This latter office provides research and information services to unions, management and government in the area of labour relations.

The Office of Arbitration assists the Minister of Labour in carrying out the statutory responsibility of constituting boards of arbitration and appointing single arbitrators under the *Labour Relations Act* and the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*. In April, 1994 the Office of Arbitration introduced new administrative fees for the review and evaluation of prospective arbitrator applications and for participation in the Arbitrator Development Program.

Operations Division

Six area offices and 21 district and satellite offices across Ontario delivered employment standards and health and safety programs to the ministry's clients.

As in previous years, these programs were supported through the Employment Practices Branch and the Occupational Health and Safety Branch.

Employment Practices Branch

In July, 1994 a new regulation under the *Employment Standards Act* increased the minimum wage for homeworkers to 10 per cent above the general minimum wage. The regulation also covered homeworkers for hours of work, overtime and public holidays. In January, 1995 the general minimum wage was increased from \$6.70 to \$6.85 an hour.

December, 1994 saw passage of two amendments to the *Employment Standards Act*. An amendment called for fact-finding meetings to be added to the dispute resolution process. This new procedure brought opposing parties together with an employment standards officer. Early results were positive. Disputes were resolved more quickly and more efficiently than having each case go through formal, time-consuming steps. A second amendment to the *Act* was passed to allow a reciprocal enforcement regulation under the *Act* to be made at a later date.

On March 10, 1995 the Ontario Court of Appeal released its decision in Rizzo and Rizzo Shoes. The decision stated that severance and termination pay were not payable when employees were terminated by an involuntary bankruptcy. As a result, these employees do not have access to the Employee Wage Protection Program (EWPP). This decision was significant because a significant number of employees accessing the EWPP were previously from bankrupt organizations.

Occupational Health and Safety Branch

In December, 1995 the branch began communicating and applying Multi-Workplace Joint Health and Safety Committee (JHSC) criteria to those organizations seeking to formally establish a single JHSC in several of their workplaces, when eligible.

Professional and Specialized Services co-ordinated the decentralization of approvals of asbestos variance application to hygienists in ministry field offices. Elsewhere, quality assurance programs were developed for professional specialty groups.

The branch's Regulation Development Unit finalized several regulatory amendments to the *Occupational Health and Safety Act*. Affected were diving, construction, chemical and biological agent, and industrial regulations.

The branch's Industrial Health and Safety Program was involved in amending the electrical and molten material sections of the Regulations for Industrial Establishments, and the Firefighters Protective Equipment Regulation.

By year's end, construction industry fatalities were at an all-time low of 13. This worked out to a rate of six deaths per 100,000 workers. At the same time, construction lost-time injuries averaged two injuries per 100 workers. This was roughly half the rate of other provinces. Elsewhere, the mining industry lost-time injury rate was at an all-time low of one injury per 200,000 work hours. The industry fatality rate, however, remained constant.

Labour-Management Policy Branch

The Labour-Management Policy Branch provided labour relations advice on a range of issues arising out of amendments to the *Labour Relations Act* and *Crown Employees Collective Bargaining Act*. The branch assisted other ministries in developing reform options for collective bargaining in the broader public sector. In addition, the *Agricultural Labour Relations Act* was passed in June of 1994.

Employment Conditions and Labour Market Policy Branch

Policy development was carried out on several fronts:

- ♦ A review of minimum wages which resulted in increases to the general, student and liquor server minimum wages effective January 1, 1995.
- ♦ In July, 1994 regulations under the *Employment Standards Act* were amended to put into effect new provisions regarding homeworkers.
- ♦ A technical team was established to draft regulatory changes to the *Trades Qualification and Apprenticeship Act* and the *Occupational Health and Safety Act* needed in order to implement the terms of the Ontario-Quebec Construction Labour Mobility Agreement.

Workplace Policies and Practices Branch

The branch supported the introduction and passage of Bill 165, the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Act*.

Policy work led to amendments to the *Occupational Health and Safety Act* as contained in the *Statute Law Amendment Act (Government Management and Services) 1994*. Two regulations were developed under the Safety Agency, covering certification training.

The branch developed the ministry's *Statement of Environmental Values*.

The branch also worked on the government's omnibus Bill 175, specifically on the section which amended the *Pay Equity Act* to include sector employers that had come into existence after January 1, 1988 and by July 1, 1993.

Your Ministry of Labour in action in 1994-1995

In 1994-95 the Ministry of Labour had three divisions:

- ♦ Corporate Services/Business and Organization Services
- ♦ Labour Policy
- ♦ Operations

to handle ministry administration, labour relations services and program delivery, respectively.

Corporate Services Division/Business and Organization Services Division

In 1994 the structure of the Corporate Services Division was reorganized into the Business and Organization Services Division. Its branches and corresponding functions included:

Business Management and Accountability Branch

The branch established and managed corporate financial planning and management processes; provided support to ministry programs for resource planning and allocation processes and the effective management of resources; provided comprehensive internal audit and program evaluation services; and developed and managed processes which defined accountability relationships between the Ministry of Labour and its agencies, boards and commissions.

Client Support Services Branch

The branch provided advice, guidance, support on day-to-day human resources, employee, financial, administrative, technology and data access matters; delivered accounts payable, revenue, accounts receivable, purchasing and payroll services; provided desktop technology and office services; and developed related guidelines, standards and procedures and provided administrative training.

Information and Technology Services Branch

The branch maintained Ministry of Labour library services; supported the development of information and technology strategic and operational plans; developed and maintained applications and data and voice networks; and provided service in the areas of records and forms management and freedom of information.

Integrated Planning Secretariat

The secretariat co-ordinated the development of the ministry's strategic plan to support the ministry's strategic and other business directions; co-ordinated the development and implementation of the ministry's evaluation framework and provided ongoing support and expertise concerning results indicators and evaluation to support various planning processes.

Organizational Learning and Effectiveness Branch

The branch provided leadership and direction in human resource management by developing strategies and policies supporting positive employee relationships; provided leadership and support to the ministry in the development and management of changes to the organization and to business processes used in delivering programs and services; and delivered training and staff development.

Administrative services provided by the division supported all branches, agencies, boards and commissions within the Ministry of Labour.

Statistical highlights of the 1994-95 Year at the Ministry of Labour

Total Expenditures
Number of Staff at March 31, 1995
\$144.89 million
1,870

Labour Management Services: 1994-95 Summary

Conciliation Activity
Disputes Handled
Number of Employees Affected
3,153
281,154
Mediation Activity
Disputes Handled
Number of Employees Affected
1,145
141,707
Arbitration Activities
Total Caseload
12,745
Grievance Mediation Activities
Total of Grievance Mediation Cases
6,216

Occupational Health and Safety: 1994-95 Summary

Inspection-related Field Visits
Total Orders Issued
Stop-work Orders Issued
Prosecutions Undertaken
Total Number of Worker Fatalities Reported in 1995
by the Workers' Compensation Board in 1995
253
(1994: 247)

Employment Standards: 1994-95 Summary

Cases Completed
Total Amount Collected From Employers
as a Result of Claims and Preventative Inspections
Number of Employees Who Benefitted Financially
Inquiries Handled
Employee Wage Protection Program
Number of Workers Benefitted
Amount Paid Out
\$16.5 million
12,502
761,746
12,379
\$27.6 million

Summary of Termination Statistics
(Employers with Minimum of 50 Employees)
Number of Employees Terminated in Closures:
Full Closures
Partial Closures
Reduced Operations
Total Terminated

6,563
1,925
3,785
12,274

Ministry of Labour expenditures, revenues and funds, 1994-95

General Expenditures (\$000s)	General Revenue (\$000s)	Trust Funds (\$000s)
Ministry Administration	20,962	49
Labour Policy	5,611	—
Labour Management Services	7,136	57
Labour Relations Program	12,595	332
Operations	94,325	15,488
Pay Equity Commission	4,258	3
Workers' Compensation Advisory Program	*	984
Liabilities (Net)	—	—
		307
Totals	144,887	16,913
		307

* fully recoverable from the Workers' Compensation Board

Acts administered by the Ministry of Labour and its agencies, boards and commissions

Acts administered

Acts administered by	Ministry of Labour	Agricultural Labour Relations Act
	Ministry of Labour	Blind Workers' Compensation Act
	Workers' Compensation Board	Crown Employees Collective Bargaining Act
	Crown Employees Grievance Settlement Board, Ontario Labour Relations Board and the Ministry of Labour	

Employment Agencies Act	Ministry of Labour
Employment Standards Act	Ministry of Labour
Government Contracts Hours and Wages Act	Ministry of Labour
Hospital Labour Disputes Arbitration Act	Ministry of Labour
Industrial Standards Act	Ministry of Labour
Labour Relations Act	Ontario Labour Relations Board
Ministry of Labour Act	Ministry of Labour
Occupational Health and Safety Act	Ministry of Labour
One Day's Rest in Seven Act	Ministry of Labour
Pay Equity Act	Pay Equity Commission
Rights of Labour Act	Ministry of Labour
Smoking in the Workplace Act	Ministry of Labour
Workers' Compensation Act	Workers' Compensation Board
Workers' Compensation Insurance Act	Workers' Compensation Board

Ministry of Labour related agencies, boards and commissions that produce their own annual reports or statistical summaries

Pay Equity Commission	(416) 481-4464	1-800-387-8813
Ontario Labour Relations Board	(416) 326-7500	
Workplace Health and Safety Agency	(416) 975-9728	1-800-465-5606
Office of the Employer Adviser	(416) 327-0020	1-800-387-0774
Workers' Compensation Board	(416) 344-1000	
Workers' Compensation Appeals Tribunal	(416) 598-4638	
Industrial Disease Standards Panel	(416) 327-4156	

75th Anniversary of MOL



In November, 1994, events were held to celebrate the 75th anniversary of the Ministry of Labour. The anniversary was a reminder of the positive role the ministry has played in improving the working lives of Ontarians past, present and future.

Events were educational in nature. Ministry library staff created a multi-media information area for the public, with hands-on exhibits illustrating the ministry's story. In Hamilton, lectures were given on what life was like in 1919 and what the significant working issues of the past 75 years have been. In Ottawa, Kingston and Peterborough presentations included a video on this subject, entitled *The Moving Past*, produced specially for the anniversary.

The highlight of the month was a two-day symposium hosted by the ministry. It examined labour public policy through three quarters of a century, including labour relations in the province, the future role of government in labour-management relations and industrial

policy, and the changing workplace. Speaking at the symposium were representatives from academia, the media, business and organized labour. Panelists also included former assistant deputy ministers, as well as serving experts in different fields from the ministry.

A six-page pamphlet entitled *Diamond Legacies & Public Policies*, summarizing the ministry's history, was produced for the symposium and as a public service resource. Elsewhere, the anniversary program included a get-together of past and present ministers in Toronto, and a staff-produced recreation of the swearing-in ceremony of the very first labour minister, Walter Rollo.



Walter Rollo,
Ontario's first
Minister of Labour



Her Honour
The Lieutenant Governor in Council

May it please Your Honour:
It is my pleasure to present the annual report of
the Ministry of Labour, covering the financial
year ending March 31, 1995.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Elizabeth Wither".

The Honourable Elizabeth Wither
Minister



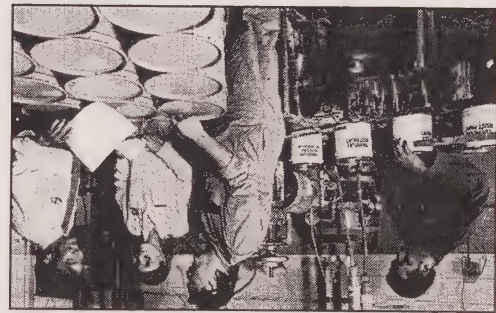


Ministry of Labour Annual Report 1994-1995

GA204
L
-A56



Ministère du Travail de l'Ontario



*Exercice se terminant
 le 31 mars 1994*

Rapport
annuel
 1 9 9 3
 à
 1 9 9 4



Promouvoir des pratiques de travail
 sécuritaires, équitables et harmonieuses
 qui sont essentielles au bien-être socio-
 économique du peuple ontarien.



Ministère du Travail Rapport annuel 1993-1994

Exercice se terminant
le 31 mars 1994

La mission du ministère du Travail :



Promouvoir des pratiques de travail
sécuritaires, équitables et harmonieuses,
qui sont essentielles
au bien-être socio-économique
du peuple ontarien.

Son Honneur
le lieutenant-gouverneur en conseil

Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel du ministère du Travail portant sur l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 1994.

La ministre,

L'honorable Elizabeth Witmer

Lois relevant du ministère du Travail, de ses organismes, conseils et commissions

Lois relevant du ministère	Organisme responsable
Loi sur les relations de travail dans l'agriculture	Ministère du Travail
Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne	Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne, Commission des relations de travail de l'Ontario et ministère du Travail
Loi sur les agences de placement	Ministère du Travail
Loi sur les normes d'emploi	Ministère du Travail
Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux	Ministère du Travail
Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux	Bureau d'arbitrage
Loi sur les normes industrielles	Ministère du Travail
Loi sur les relations de travail	Commission des relations de travail de l'Ontario
Loi sur le ministère du Travail	Ministère du Travail
Loi sur la santé et la sécurité au travail	Ministère du Travail
Loi sur le jour de repos hebdomadaire	Ministère du Travail
Loi sur l'équité salariale	Commission de l'équité salariale
Loi sur les droits syndicaux	Ministère du Travail
Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail	Ministère du Travail
Loi sur les accidents du travail	Commission des accidents du travail
Loi sur l'assurance contre les accidents du travail	Commission des accidents du travail
Loi sur les accidents de travail des aveugles	Commission des accidents du travail

Résumé des dépenses, revenus et fonds du ministère, 1993-1994

Dépenses	Revenu	Fonds en
générales	général	fiducie
000 \$	000 \$	000 \$
Administration du ministère	23 540	24
Politiques relatives au travail	7 686	—
Relations patronales-syndicales	8 506	31
Opérations	121 745	14 232
Commission de l'équité salariale	5 849	—
Programme des relations de travail	12 416	174
Programme consultatif d'indemnisation des travailleurs	*	3 341
Dettes (nettes)	—	—
Dépenses totales	179 742	17 802
		180

* montant entièrement recouvrable de la Commission des accidents du travail

Organismes, conseils et commissions du ministère du Travail qui publient leur propre rapport annuel ou résumé statistique

Commission de l'équité salariale	(416) 481-4464
Tribunal de l'équité salariale	(416) 314-0004
Commission des relations de travail de l'Ontario	(416) 326-7500
Agence pour la santé et la sécurité au travail	(416) 975-9728
Bureau des conseillers du patronat	(416) 327-0020
	1 800 387-0774
Bureau des conseillers des travailleurs	(416) 325-8570
Commission des accidents du travail	(416) 927-4135
Tribunal d'appel des accidents du travail	(416) 598-4638
Comité des normes en matière de maladies professionnelles	(416) 327-4156

Données statistiques sur l'exercice 1993-1994

du ministère du Travail

179,74 millions \$	1 956	Dépenses totales		Nombre d'employés au 31 mars 1994		Relations patronales-syndicales : Résumé pour 1993-1994	
424 847	3 427	Conciliation		Nombre de conflits traités		Mediation	
964	128 036	Arbitrage		Nombre total de cas		Mediation en cas de grief	
1 1785				Nombre total de cas		Nombre total de griefs ayant fait l'objet d'une médiation	
5 882						Santé et sécurité au travail	
34 061	43 232			Inspections effectuées			
2 230	191			Ordonnances émises			
247				Ordonnances d'arrêt de travail émises			
(1993=292)				Poursuites engagées			
13 370				Nombre total d'accidents mortels, signalés par la Commission des			
15 millions \$				accidents du travail pour 1994			
10 094				Montant total recouvré des employeurs, à la suite de			
879 825				demandes d'indemnisations et d'inspections préventives			
16 783				Nombre de bénéficiaires			
37,98 millions \$				Montant payé			
				Résumé des statistiques relatives aux licenciements			
				(employeurs comptant au moins 50 employés) :			
				Nombre d'employés licenciés dans le cas de			
				fermetures :			
6 109				Fermetures complètes			
1 777				Fermetures partielles			
3 269				Diminution des activités			
11 155				Nombre total d'employés licenciés			

Les activités du ministère du Travail en 1993/1994

En 1993-1994, le ministère du Travail comprenait trois divisions :

- ♦ la Division des services administratifs,
- ♦ la Division des politiques relatives au travail,
- ♦ la Division des opérations

qui s'occupaient respectivement de l'administration du ministère, des services liés aux relations de travail et de la prestation des programmes.

Division des services administratifs

Au début de l'exercice, la Division des services administratifs était formée des services suivants :

la Division des services financiers et administratifs

la Division des ressources humaines

la Division de la technologie de l'information et des systèmes informatiques

la Division de la vérification interne

les Services d'information et de bibliothèque

les Services en français

le Bureau de l'accès à l'information

l'Unité de planification stratégique.

Grâce à ses services de soutien, la Division a aidé toutes les autres unités du ministère à poursuivre leurs activités.

Au cours de 1993-1994, la Division a décidé d'examiner sa structure. Des consultations ont eu lieu avec le personnel et la clientèle, et des changements ont été apportés pendant l'exercice et par la suite.

(Remarque : les Services en français relèvent désormais de la Direction des communications et du marketing et on les présente ci-après comme tels.)

Division des politiques relatives au travail

Direction des politiques en matière de relations patronales-syndicales

La Direction des politiques en matière de relations patronales-syndicales fournissait des conseils sur un vaste éventail de questions dans le domaine des relations de travail. En 1993-1994, la Direction s'est consacrée à trois lois d'envergure :

- ♦ la Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne (projet de loi 117),
- ♦ la Loi sur les relations de travail dans l'agriculture (projet de loi 91),

- ♦ les modifications à la *Loi sur les relations de travail*, pour ce qui est du secteur de la construction (projet de loi 80).

Direction des politiques relatives aux conditions d'emploi et au marché du travail

La Direction des politiques relatives aux conditions d'emploi et au marché du travail a été chargée d'effectuer une étude sur le salaire minimum, laquelle a donné lieu à des changements qui sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1994.

La Direction a également examiné la *Loi sur les normes d'emploi* relativement aux travailleurs à domicile. À la suite de cet examen, on a présenté, le 16 décembre 1993, de nouvelles mesures destinées à mieux protéger les travailleurs et travailleuses à domicile. (Les règlements ont été complétés au cours de l'été 1994.)

En collaboration avec d'autres ministères, la Direction a négocié l'Accord Ontario-Québec sur la mobilité de la main-d'œuvre de la construction, conclu le 24 décembre 1993.

On a conclu une étude sur le programme TRANSITION, lequel fournit des services de formation aux travailleurs d'âge mûr licenciés et qui cherchent du travail. L'étude a entraîné des changements destinés à améliorer l'efficacité du programme et les services offerts à la clientèle.

(Remarque : le programme relève maintenant du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre, un organisme du ministère de l'Éducation et de la Formation.)

Un forum sur l'adaptation des communautés où des aciéries exercent leurs activités s'est tenu en juin 1993 afin de faciliter la planification de l'adaptation communautaire aux réductions continues du nombre d'emplois offerts dans l'industrie de l'acier.

En outre, on a effectué un sondage pour évaluer le degré de satisfaction de la clientèle du Programme de protection des salaires des employés.

Direction des politiques et pratiques au travail

Cette direction a préparé les modifications à la *Loi sur l'équité salariale* que l'Assemblée législative a adoptées en juin 1993. Elle a également participé aux activités du Groupe de travail sur les maladies professionnelles qui s'est penché sur la manière dont la Commission des accidents du travail sur les maladies professionnelles évalue les demandes d'indemnité émanant des personnes atteintes d'une maladie professionnelle.

Direction des politiques en matière de santé et de sécurité

La Direction des politiques en matière de santé et de sécurité s'est occupée de l'élaboration des politiques et des règlements sur la sécurité et la santé au travail, de la recherche et de l'analyse des données, ainsi que de la préparation de rapports sur l'observation de la loi par les compagnies qui voulaient obtenir de l'aide financière du gouvernement.

En consultation avec le personnel du ministère et des autres ministères compétents, la clientèle et les intervenants, la Direction a dégagé et élaboré des politiques en matière de santé et de sécurité, fourni des analyses statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que des renseignements socio-économiques afin de soutenir les initiatives de recherche et de création de politiques et de réglementation. Elle a également élaboré des règlements pour limiter l'exposition des travailleurs aux dangers pour la santé et la sécurité au travail.

La Direction a en outre collaboré avec des employeurs, des syndicats et la Division des opérations du ministère pour veiller à ce que les compagnies qui reçoivent de l'aide financière de la province et

les détenteurs d'un permis de coupe du bois de la Couronne respectent les lois relevant du ministère du Travail. La Direction a relevé les compagnies qui ont demandé l'aide de la province et qui avaient besoin d'une consultation technique ou d'une inspection de la santé et de la sécurité.

Division des opérations

En 1993-1994, le ministère du Travail avait six bureaux régionaux et 19 bureaux de district et bureaux satellites disséminés dans tout l'Ontario. Les membres du personnel de ces bureaux ont assuré, au bénéfice de leur clientèle, la prestation des programmes liés aux normes d'emploi ainsi qu'à la santé et à la sécurité.

Les programmes ont été étayés par les politiques et les activités de coordination de la Direction des pratiques d'emploi et de la Direction de la santé et de la sécurité au travail.

Direction des pratiques d'emploi

En 1993-1994, des règlements ont fait l'objet de modifications de façon à permettre à des agents de remettre des avis de contravention aux employeurs qui enfreignent les articles touchant l'administration et les dispositions non financières de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur les agences de placement.

La fonction de perception a été transférée aux bureaux régionaux et de district, ce qui a entraîné une augmentation des sommes perçues. Cependant, les cas d'insolvabilité et de faillite sont restés sous l'autorité de la Direction.

De plus, en 1993-1994, la Direction a collaboré avec la Direction des services juridiques pour tenter un certain nombre de poursuites contre des employeurs qui avaient contrevenu à la Loi sur les normes d'emploi. L'amende la plus élevée a été imposée à un fabricant torontois de vêtements qui a reçu l'ordre de verser 332 456 \$ en salaires non payés. Trois membres du conseil d'administration de la compagnie ont également été condamnés à une amende et se sont vu imposer une période de probation.

Parmi les activités du Programme d'emploi pour les personnes handicapées, mentionnons des services d'experts-consults et des ateliers de formation fournis par l'entremise du Programme Expérience Été, administré par le ministère de l'Éducation et de la Formation.

Direction de la santé et de la sécurité au travail

Le 5 avril 1993, l'Agence pour la santé et la sécurité au travail a annoncé la création du programme de formation des membres agréés. Les membres reçus siègent aux comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail (composés de représentantes et représentants des syndicats et du patronat) dans tous les lieux de travail qui comptent plus de 20 travailleurs.

Le Programme de la publication et de la sécurité dans l'industrie a élaboré des politiques administratives et entrepris la publication d'une série de documents de mise à jour pour tenir le ministère au courant des progrès réalisés. Les bureaux du ministère ont reçu jusqu'à 400 appels par jour au sujet du processus d'agrément.

Le 1^{er} juin 1993, le Règlement sur les établissements de soins de santé et résidentiels est entré en vigueur. Les inspecteurs et les membres du personnel des Services professionnels et spécialisés ont reçu une formation afin d'être en mesure d'appliquer le nouveau règlement.

Au début de juillet, le ministère s'est vu confier la responsabilité d'appliquer les exigences de la Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier en matière d'agrément. Cent dix-sept membres du personnel du ministère du Travail ont été agréés à titre d'inspecteurs fédéraux du SIMDUT, qui relève d'une loi fédérale, la Loi sur les produits dangereux.

Autres Programmes

Direction des communications et du marketing

En 1993-1994, la Direction des communications et du marketing a aidé les médias et le public à suivre les principales réalisations du ministère, en ayant recours à divers moyens de communication, dont des notes pour les allocutions, des communiqués, de la publicité, des lignes de renseignements à l'intention du public, des partenariats avec des groupes communautaires, des publications et des données de base. Les nouvelles politiques et les nouveaux programmes ont donc été largement couverts dans la presse écrite et électronique.

La Direction a également présenté une nouvelle édition de la principale publication du ministère, *Travailler en Ontario : Guide de la législation du travail à l'usage de l'employé*, en anglais, en français et dans quatre autres langues. Elle a remanié le bulletin du ministère et l'a présenté comme une publication mensuelle à l'intention de tous les membres du personnel. Elle a en outre donné suite aux demandes de plus de 40 000 personnes qui s'étaient adressées au ministère pour obtenir des renseignements.

Services en français

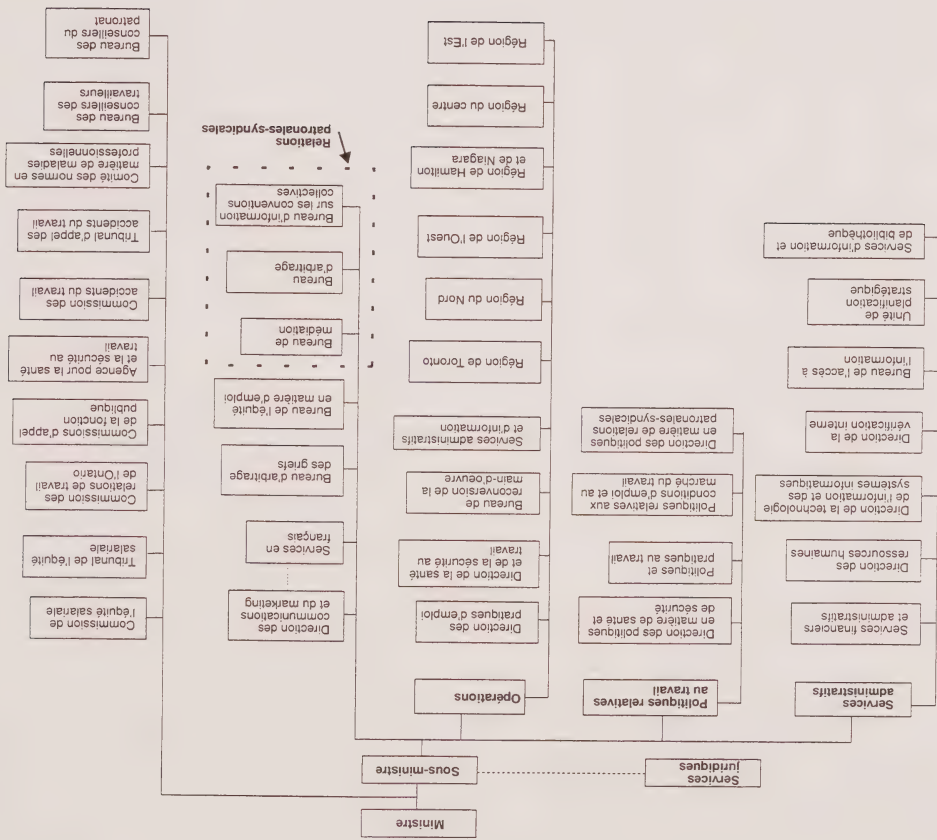
En 1993-1994, l'Unité des services en français a été intégrée à la Direction des communications et du marketing, de façon à maximiser le rayonnement communautaire du ministère. Le personnel a participé au *Forum sur le développement économique communautaire* à Ottawa; des fonctionnaires bilingues du bureau régional d'Ottawa y ont tenu un kiosque d'information. Au cours de l'automne 1993, les Services en français ont lancé un bulletin électronique destiné à relier le personnel bilingue de la province et ils ont organisé des cours de français avancé à l'intention du personnel bilingue.

Direction des services juridiques

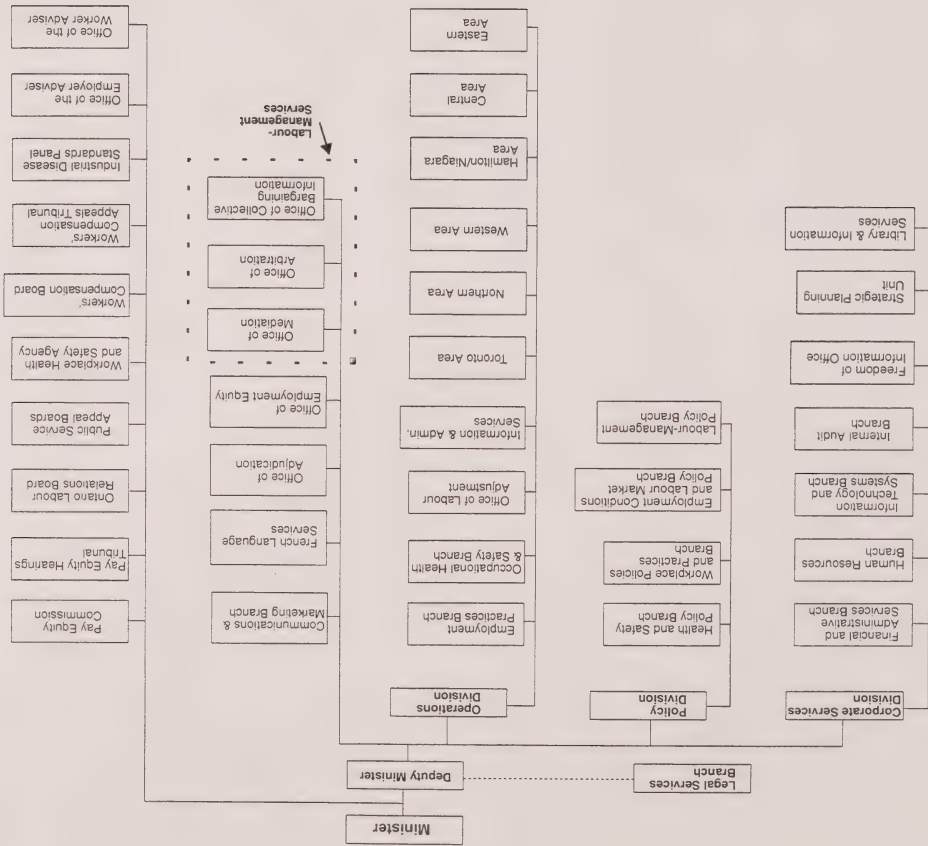
Le personnel de la Direction des services juridiques est composé de fonctionnaires du ministère du Procureur général qui sont en détachement auprès du ministère du Travail. Au cours de l'exercice 1993-1994, la Direction a supervisé deux grandes initiatives législatives : la Loi sur les relations de travail dans l'agriculture et la Loi de 1993 modifiant la Loi sur les relations de travail. La Direction a en outre fourni au ministre et au sous-ministre des conseils juridiques sur les questions les plus diverses touchant les relations de travail.

Organigramme du ministère du Travail

au 31 mars 1994



Organizational chart of the Ministry of Labour as at March 31, 1994



Other Program Areas

Communications and Marketing Branch

In 1993-1994 the Communications and Marketing Branch helped the media and the public keep abreast of major ministry developments through a wide variety of communications vehicles, including speaking notes, news releases, advertising, public inquiry lines, partnerships with community groups, publications and backgrounders. New policies and programs were, as a result, well covered in both the print and electronic media.

French Language Services

The branch also re-issued the ministry's flagship publication, *Working in Ontario — An Employee's Guide to Workplace Law* — in English, French and four other languages. It re-designed and re-launched the ministry newsletter as a regular monthly service to all employees, and helped more than 40,000 citizens who called the ministry for information.

In 1993-1994, the French Language Services unit moved to Communications and Marketing Branch to build on opportunities for community outreach. Staff participated in the *Forum sur le développement économique communautaire* in Ottawa, and bilingual officers from the Ottawa area office hosted an information booth at the event.

FLS launched an electronic newsletter in the fall of 1993 to link bilingual staff across the province; it also organized advanced language training courses for French-speaking staff.

Legal Services Branch

The Legal Services Branch, whose services are seconded to the Ministry of Labour from the Ministry of the Attorney General, oversaw two major pieces of legislation in the 1993-1994 fiscal year: the *Agricultural Labour Relations Act* and the *Labour Relations Amendment Act*, 1993. The branch also provided legal advice to the minister and the deputy on a wide variety of labour issues.

Operations Division

In 1993-1994 the Ministry of Labour had six area offices and 19 district and satellite offices throughout Ontario. Staff in these offices delivered employment standards and health and safety programs to their clients.

The programs were supported by the policy and co-ordination activities of the Employment Practices Branch and the Occupational Health and Safety Branch.

Employment Practices Branch

In 1993-1994 regulations were amended to allow officers to issue tickets to employers who did not comply with administrative and non-monetary sections of the *Employment Standards Act* and the *Employment Agencies Act*.

The collection function was transferred to the area and district offices, and, as a result, more money was collected. However, all cases involving formal insolvencies and bankruptcies continued to be handled centrally by the branch.

Also in 1993-1994, working with Legal Services Branch, a number of prosecutions were undertaken against employers who contravened the *Employment Standards Act*. The most sizeable penalty was levied against a Toronto garment manufacturer, who was ordered to pay \$332,456 in unpaid wages. Three directors of the company were also fined and given probationary sentences.

Activities of the Centre for Disability and Work included consulting services and training workshops through the Summer Experience Program run by the Ministry of Education and Training.

Occupational Health and Safety Branch

On April 5, 1993 the Workplace Health and Safety Agency announced the Certified Member Training Program. Graduates of this program sit on Joint Health and Safety Committees (composed of representatives from labour and management) in all workplaces employing more than 20 workers. The Industrial Health and Safety Program developed administrative policy and began a series of updates to keep the ministry aware of progress. The ministry offices received up to 400 calls a day about the certification process.

On June 1, 1993 the Health Care and Residential Facilities Regulation came into force. The inspectorate and Professional and Specialized Services staff were trained to enforce the new regulation.

At the beginning of July the ministry became responsible for enforcing the certification requirements under the *Trades Qualification and Apprenticeship Act*.

One hundred and seventeen MOL staff were certified as Federal WHMIS Inspectors under the *Federal Hazardous Products Act*.

It also reviewed the *Employment Standards Act* with regard to homeworkers, and this resulted in an announcement on December 16, 1993 of new measures to improve protection for homeworkers. (The regulations were completed in the summer of 1994.)

Together with other ministries the branch negotiated the December 24, 1993 *Agreement on Construction Labour Mobility between Ontario and Quebec*.

A review of the TRANSITIONS program, which provides training for displaced older workers, was completed. The review led to changes designed to enhance effectiveness and improve client service.

(Note: the program has since moved to the Ontario Training and Adjustment Board, an agency of the Ministry of Education and Training.)

A Steel Communities Adjustment Forum was held in June 1993 to facilitate community adjustment planning in response to continuing employment reductions in the steel industry.

In addition, a survey of clients of the Employee Wage Protection Program was conducted to assess client satisfaction.

Workplace Policies and Practices Branch

This branch worked on the *Pay Equity Amendment Act*, which was passed by the legislature in June 1993. It also helped the Occupational Disease Task Force examine how the Workers' Compensation Board adjudicates claims on diseases of the workplace.

Health and Safety Policy Branch

The Health and Safety Policy Branch was responsible for developing occupational health and safety policy and regulations, researching and analyzing data, and reporting on the compliance of companies seeking government financial assistance.

In consultation with ministry staff and other appropriate ministries, clients and stakeholders, the branch identified and developed occupational health and safety policies, provided statistical analysis relating to workplace injuries and illnesses and socio-economic information to support research, and policy and regulatory initiatives. It also developed regulations to control the exposure of workers to occupational health and safety hazards.

Working jointly with employers, labour and the ministry's Operations Division it also ensured that companies receiving financial assistance from the province and licences to cut timber on Crown land were in compliance with Ministry of Labour legislation, and identified companies applying for provincial assistance that require a health and safety field inspection or engineering consultation.

Your Ministry of Labour in action in 1993/1994

In 1993-1994 the Ministry of Labour had three divisions:

- Corporate Services,
- Labour Policy and
- Operations

to handle ministry administration, labour relations services and program delivery, respectively.

Corporate Services Division

At the start of the fiscal year the Corporate Services Division consisted of:

Financial and Administrative Services Branch

Human Resources Branch

Information Technology and Systems Branch

Internal Audit Branch

Library and Information Services

French Language Services

Freedom of Information Office

Strategic Planning Unit

Through its support services, the division helped all the other units of the ministry carry out their work.

During 1993-1994 the division decided to examine its structure. Consultations were held with staff and clients, and changes were made later in the year and afterwards.

(Note: the French Language Services unit moved to Communications and Marketing Branch, and is treated under that heading below.)

Policy Division

Labour-Management Policy Branch

The Labour-Management Policy Branch provided labour relations advice on a wide range of issues. In 1993-1994 it worked on three major pieces of legislation:

- The Crown Employees Collective Bargaining Act, (Bill 117);
- the Agricultural Labour Relations Act (Bill 91); and
- amendments to the Labour Relations Act, regarding construction (Bill 80).

Employment Conditions and Labour Market Policy Branch

The Employment Conditions and Labour Market Policy Branch was responsible for conducting a review of the minimum wage, which led to changes that took effect on January 1, 1994.

Statistical Highlights of the 1993/1994 Year at the Ministry of Labour

Total Expenditures	
Number of Staff at March 31, 1994	\$179.74 million
Labour Management Services: 1993/94 Summary	
Conciliation Activity	3,427
Disputes Handled	424,847
Number of Employees Affected	
Mediation Activity	
Disputes Mediated	964
Number of Employees Affected	128,036
Arbitration Activities	
Total Case Load	11,785
Grievance Mediation Activities	
Total of Grievance Mediation Cases	5,882
Occupational Health and Safety	
Inspection-related Field Visits	34,061
Compliance Orders Issued	43,232
Stop-work Orders Issued	2,230
Prosecutions Undertaken	191
Total Number of Worker Fatalities reported by the Workers' Compensation Board in 1994	247
Employment Standards: 1993/94 Summary	
Cases Completed	13,370
Total Amount Collected from Employers as a Result of Claims and Preventative Inspections	15.00 million
Number of Employees Who Benefitted Financially	10,094
Inquiries Handled	879,825
Office of Labour Adjustment	
Employee Wage Protection Program	
Number of Workers Benefitted	16,783
Amount Paid Out	\$37.98 million
Summary of Termination Statistics (Employers with Minimum of 50 Employees):	
Number of Employees Terminated in Closures:	
Full Closures	6,109
Partial Closures	1,777
Reduced Operations	3,269
Total Terminated	11,155

Ministry of Labour expenditures, revenues and funds, 1993-1994

General Expenditure (\$000s)	General Revenue (\$000s)	Trust Funds (\$000s)
23,540	24	—
Ministry Administration		
7,686	—	—
Labour Policy		
8,506	31	—
Labour Management Services		
121,745	14,232	—
Operations		
5,849	—	—
Pay Equity Commission		
12,416	174	—
Labour Relations Program		
*	3,341	—
Workers' Compensation Advisory Program		
—	—	180
Liabilities (Net)		
179,742	17,802	180
Totals		

* fully recoverable from the Workers' Compensation Board.

Ministry of Labour related agencies, boards and commissions that produce their own annual reports or statistical summaries

Pay Equity Commission	(416) 481-4464
Pay Equity Hearings Tribunal	(416) 314-0004
Ontario Labour Relations Board	(416) 326-7500
Workplace Health and Safety Agency	(416) 975-9728
Office of the Employer Adviser	(416) 327-0020
Office of the Worker Adviser	(416) 325-8570
Workers' Compensation Board	(416) 927-4135
Workers' Compensation Appeals Tribunal	(416) 598-4638
Industrial Disease Standards Panel	(416) 327-4156

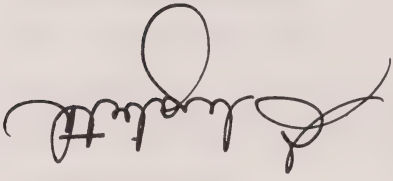

Acts administered by the Ministry of Labour and its agencies, boards and commissions

Acts Administered	Administered by
<i>Agricultural Labour Relations Act</i>	Ministry of Labour
<i>Blind Workers' Compensation Act</i>	Workers' Compensation Board
<i>Crown Employees Collective Bargaining Act</i>	Crown Employees Grievance Settlement Board, Ontario Labour Relations Board and the Ministry of Labour
<i>Employment Agencies Act</i>	Ministry of Labour
<i>Employment Standards Act</i>	Ministry of Labour
<i>Government Contracts Hours and Wages Act</i>	Ministry of Labour
<i>Hospital Labour Disputes Arbitration Act</i>	Office of Arbitration
<i>Industrial Standards Act</i>	Ministry of Labour
<i>Labour Relations Act</i>	Ontario Labour Relations Board
<i>Ministry of Labour Act</i>	Ministry of Labour
<i>Occupational Health and Safety Act</i>	Ministry of Labour
<i>One Day's Rest in Seven Act</i>	Ministry of Labour
<i>Pay Equity Act</i>	Pay Equity Commission
<i>Rights of Labour Act</i>	Ministry of Labour
<i>Smoking in the Workplace Act</i>	Ministry of Labour
<i>Workers' Compensation Act</i>	Workers' Compensation Board
<i>Workers' Compensation Insurance Act</i>	Workers' Compensation Board

His Honour
The Lieutenant Governor in Council

May it please Your Honour:

It is my pleasure to present the annual report of the Ministry of Labour, covering the financial year ending March 31, 1994.

The Honourable Elizabeth Witmer
Minister

**The mission of the
Ministry of Labour:**

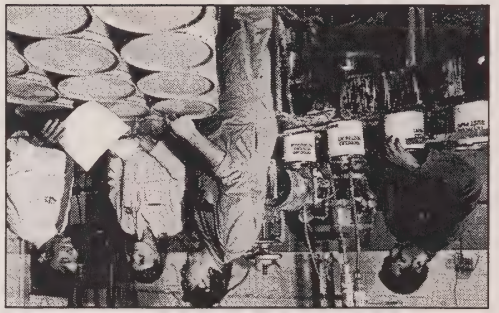
To advance safe, fair and
harmonious workplace practices
which are essential
to the social and economic well-being
of the people of Ontario.

for the
fiscal year ending
March 31, 1994

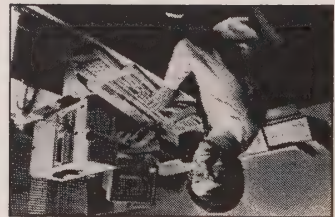
Ministry of Labour Annual Report 1993-1994



Fiscal year ending
March 31, 1994.



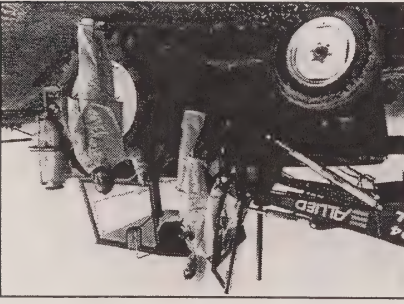
Ontario Ministry of Labour



CA20N
L
-A56

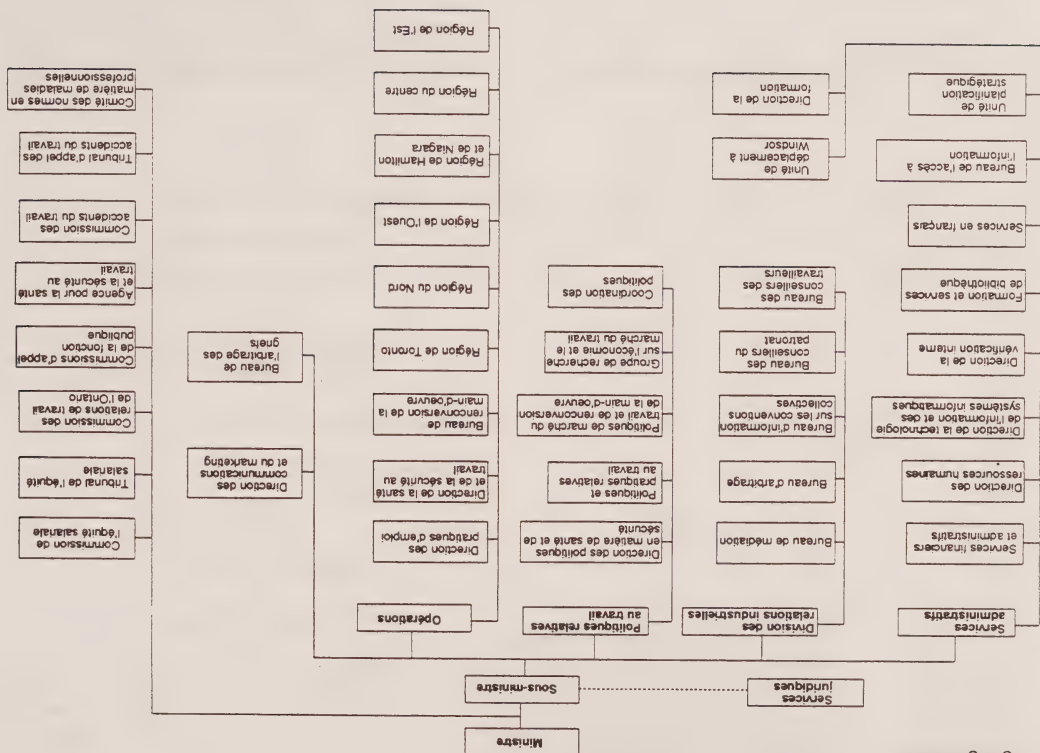


**Annual
Report**
1 9 9 3
1 9 9 4



To advance safe, fair and harmonious
workplace practices which are essential
to the social and economic well-being of
the people of Ontario.

Organigramme au 31 mars 1993



Organismes,
conseils et
commissions du
ministère du
Travail qui
publient leur
propre rapport
annuel ou résumé
statistique

Commission de l'équité salariale	(416) 481-4464
Tribunal de l'équité salariale	(416) 314-0004
Commission des relations de travail de l'Ontario	(416) 326-7500
Agence pour la santé et la sécurité au travail	(416) 975-9728
Bureau des conseillers du patronat	(416) 327-0020
Bureau des conseillers des travailleurs	(416) 325-8570
Commission des accidents du travail	(416) 927-4135
Tribunal d'appel des accidents du travail	(416) 598-4638
Comité des normes en matière de maladies professionnelles	(416) 327-4156

Résumé des
dépenses,
revenus et fonds
du ministère,
1992-1993

Dépenses	Revenu	Fonds en
Dépenses générales	général	fiducie
000 \$	000 \$	000 \$
Administration du ministère	29 157	166
Politiques relatives au travail	9 765	1
Relations industrielles	11 912	52
Opérations	181 090	15 239
Commission de l'équité salariale	6 963	2
Commission des relations de travail	9 888	121
Programme consultatif d'indemnisation des travailleurs	13 275	13 482
Dettes (nettes)	—	—
Dépenses totales	262 050	29 063
		149

Des poursuites de ce genre exercent plus de pression sur les employeurs pour qu'ils se conforment à la Loi sur la santé et la sécurité au travail modifiée. L'efficacité de la nouvelle stratégie de mise en application a contribué à faire de 1992-1993 une année de progrès pour le ministère du Travail.

La mission du ministère
du Travail :

Promouvoir des pratiques
de travail sécuritaires,
équitables et harmonieuses
qui sont essentielles au
bien-être socio-économique
du peuple ontarien.

On a enregistré une activité accrue au ministère du Travail ainsi qu'à l'Agence pour la santé et la sécurité au travail.

L'Agence a contribué à l'établissement de comités mixtes sur la santé et la sécurité dans des milliers de lieux de travail. Elle a approuvé des programmes visant à offrir de la formation en vue de l'accréditation à l'intention de milliers de membres de comités mixtes.

Les comités mixtes ont fourni une base solide au système de responsabilité interne — un système servant à vérifier les pratiques et conditions de santé et de sécurité au niveau local.

Le système de responsabilité interne a demandé un changement fondamental d'attitude chez les parties en milieu de travail à l'endroit de la santé et de la sécurité — vers l'engagement de faire de la santé et de la sécurité une condition de travail primordiale.

Une nouvelle stratégie en matière de poursuites judiciaires a été mise en vigueur lors de l'exercice 1992-1993. De plus, les poursuites judiciaires qui ont donné lieu à des amendes records ont été portées à l'attention du public. Le ministre du Travail a concentré ses efforts pour s'assurer que des condamnations soient portées dans les cas concernant des questions importantes de santé et de sécurité — ces condamnations pouvant trans-mettre un message à l'ensemble de la province. Des amendes atteignent maintenant 500 000 \$, ce qui représente la nouvelle amende maximale pouvant être imposée en vertu du projet de loi 208 visant à modifier la Loi sur la santé et la sécurité au travail, en vigueur depuis 1990.

Lorsque les amendes imposées à des entreprises trouvées coupables étaient minimales, ces entreprises les considéraient comme des dépenses de fonctionnement. Les exemples qui suivent illustrent la stratégie dynamique en matière de poursuites.

Février 1993 :

Axel Ulrich Contracting Ltd., une entreprise de construction de Toronto, a été condamnée à une amende totalisant 600 000 \$ après avoir été trouvée coupable de deux chefs d'accusation pour avoir entrepris la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ce qui a entraîné le décès d'un vitrier.

Employeur condamné à la prison :

L'entrepreneur Zivorad Bosiljic a été condamné à six mois de prison et à une amende de 70 000 \$ à la suite du décès d'un employé, Tomislav Vukovic. M. Vukovic a perdu la vie alors qu'il se trouvait sur une charpente en train d'installer de la tôle.

Mars 1993 :

Imperial Oil a reconnu sa culpabilité pour avoir négligé de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur qui est décédé de ses brûlures. L'accident s'est produit à la raffinerie Nanticoke en 1991. Imperial Oil a dû verser une amende de 200 000 \$.

Canadian Pacific Forest Products de Thunder Bay a été condamnée à une amende de 150 000 \$ après avoir reconnu sa culpabilité en rapport avec la mort d'un employé, Steven Ward, âgé de 35 ans, qui est décédé des suites d'un accident survenu dans un autorail.

Au cours de l'exercice 1992-1993, le ministère du Travail a présenté deux projets de loi majeurs — une série de modifications à la *Loi sur les relations de travail* (projet de loi 40) et une série à la *Loi sur l'équité salariale* (projet de loi 102). Ces réalisations législatives étaient des réponses essentielles aux défis présentés par le monde du travail contemporain.

Nous avons pris l'engagement de renforcer et d'étendre la portée de la *Loi (1987) sur l'équité salariale* pour que 420 000 travailleuses de plus du secteur parapublic puissent bénéficier des avantages de l'équité salariale. En cours de réalisation, à l'automne de 1992, nous avons introduit une étape préalable à la *Loi sur l'équité salariale*, soit le programme de financement initial aux fins de l'équité salariale.

Le programme de financement initial a accéléré le processus de l'équité salariale pour les travailleuses à plus faible revenu du secteur parapublic. Il a donné à quelque 40 000 travailleuses un point de départ notable pour atteindre les objectifs en matière d'équité salariale. De plus, pour garantir l'équité salariale à long terme, les législateurs ont présenté dans le cadre du projet de loi 102 de nouvelles méthodes plus efficaces d'atteindre l'équité salariale. Le projet de loi 102 a été déposé, puis a été débattu en comité au cours de l'exercice 1992-1993.

Le projet de loi 40 visant à modifier la *Loi sur les relations de travail* avait été adopté à l'automne 1992 pour ensuite entrer en vigueur le 1^{er} janvier 1993.

Cette loi s'inscrivait dans le cadre de changements considérables survenus au cours des 15 dernières années dans la main-d'œuvre et dans les lieux de travail en Ontario. La participation des femmes au marché du travail comptait principalement parmi ces changements. Depuis 1975, plus d'un million de femmes ont joint le marché du travail en Ontario. En outre, une hausse de plus d'un million de travailleurs venaient gonfler les rangs de la main-d'œuvre dans le secteur des services. Les travailleurs à temps partiel dans la main-d'œuvre devenaient en fait de plus en plus nombreux. Des milliers de nouveaux Canadiens se sont trouvés pour la première fois un emploi en Ontario. Ces facteurs constituaient les forces motrices derrière les propositions en vue d'une réforme du droit du travail.

En modifiant la loi, nous avons aidé les travailleurs à adhérer au syndicat de leur choix et à négocier avec leur employeur. Après l'adoption du projet de loi 40, nos efforts visaient à garantir l'efficacité de la loi, à améliorer les relations entre les syndicats et le patronat et à positionner l'Ontario pour bénéficier de la reprise économique.

Une autre réalisation importante est la mise en application des mesures de santé et de sécurité au travail, qui demeuraient au centre de notre rôle en tant que ministère. Au cours de l'exercice 1992-1993, une mise en application novatrice de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* renforcée a produit des résultats remarquables.

Données
statistiques sur
l'exercice
1992-1993 du
ministère du
Travail

<p>Dépenses totales</p> <p>262 050 000 \$</p> <p>2 131</p>	<p>Nombre d'employés au 31 mars 1993</p> <p>Relations patronales-syndicales : Résumé pour 1992-1993</p> <p>Conciliation</p> <p>Nombre de conflits traités</p> <p>3 682</p> <p>454 039</p>	<p>Médiation</p> <p>Conflits ayant fait l'objet d'une médiation</p> <p>1 068</p> <p>151 543</p>	<p>Arbitrage</p> <p>Nombre total de cas</p> <p>12 800</p>	<p>Médiation en cas de grief</p> <p>Nombre total de griefs ayant fait l'objet d'une médiation</p> <p>6 075</p>	<p>Santé et sécurité au travail</p> <p>Inspections effectuées</p> <p>39 837</p> <p>Ordonnances émises</p> <p>51 521</p> <p>Ordonnances d'arrêt de travail émises</p> <p>2 954</p> <p>Poursuites intentées</p> <p>159</p> <p>Nombre total d'accidents mortels, signales par la Commission des accidents du travail pour 1993</p> <p>258</p> <p>(1992 = 275)</p>	<p>Normes d'emploi : Résumé pour 1992-1993</p> <p>Nombre de dossiers clos</p> <p>19 498</p> <p>Montant total recouvré auprès des employeurs à la suite de demandes d'indemnisation et d'inspection préventives</p> <p>20 600 000 \$</p> <p>23 013</p> <p>975 857</p>	<p>Bureau de reconversion de la main-d'oeuvre</p> <p>Programme de protection des salaires des employés</p> <p>Nombre de bénéficiaires</p> <p>25 000</p> <p>Montant payé</p> <p>60 000 000 \$</p> <p>Statistiques relatives aux licenciements (employeurs comptant au moins 50 employés) :</p> <p>Nombre d'employés licenciés dans le cas de fermetures :</p> <p>Fermetures complètes</p> <p>10 659</p> <p>Fermetures partielles</p> <p>1 929</p> <p>Diminution des activités</p> <p>6 234</p> <p>18 822</p>	<p>Nombre total d'employés licenciés</p> <p>18 822</p>
--	---	---	---	--	--	--	---	--

Lois relevant du ministère	Organisme responsable
■ Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne	Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne et Tribunal des relations de travail de la fonction publique de l'Ontario
■ Loi sur les agences d'emploi	Ministère du Travail
■ Loi sur les normes de travail	Ministère du Travail
■ Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux	Ministère du Travail
■ Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux	Bureau d'arbitrage
■ Loi sur les normes industrielles	Ministère du Travail
■ Loi sur les relations de travail	Commission des relations de travail de l'Ontario
■ Loi sur le ministère du Travail	Ministère du Travail
■ Loi sur la santé et la sécurité au travail	Ministère du Travail
■ Loi sur le jour de repos hebdomadaire	Ministère du Travail
■ Loi sur l'équité salariale	Commission de l'équité salariale
■ Loi sur les droits syndicaux	Ministère du Travail
■ Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail	Ministère du Travail
■ Loi sur les accidents du travail	Commission des accidents du travail
■ Loi sur l'assurance contre les accidents du travail	Commission des accidents du travail
■ Loi sur les accidents du travail des aveugles	Commission des accidents du travail



Office
of the
Minister

Bureau
du
Ministre

400 University Ave.
14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
416/325-7500

400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
416/325-7500

Le 30 septembre 1994

Son Honneur
le lieutenant-gouverneur en conseil

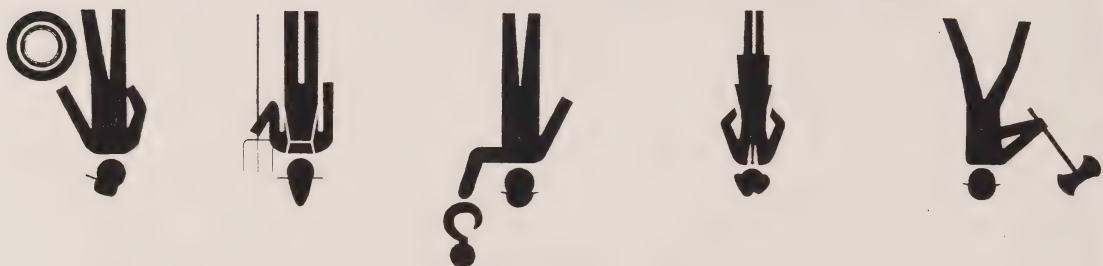
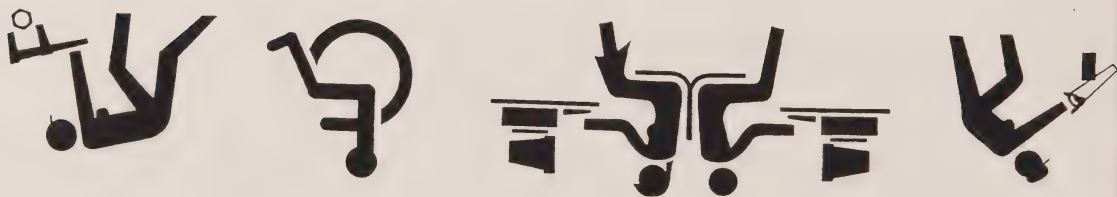
Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le 74^e rapport annuel du ministère du Travail
portant sur l'exercice se terminant le 31 mars 1993.

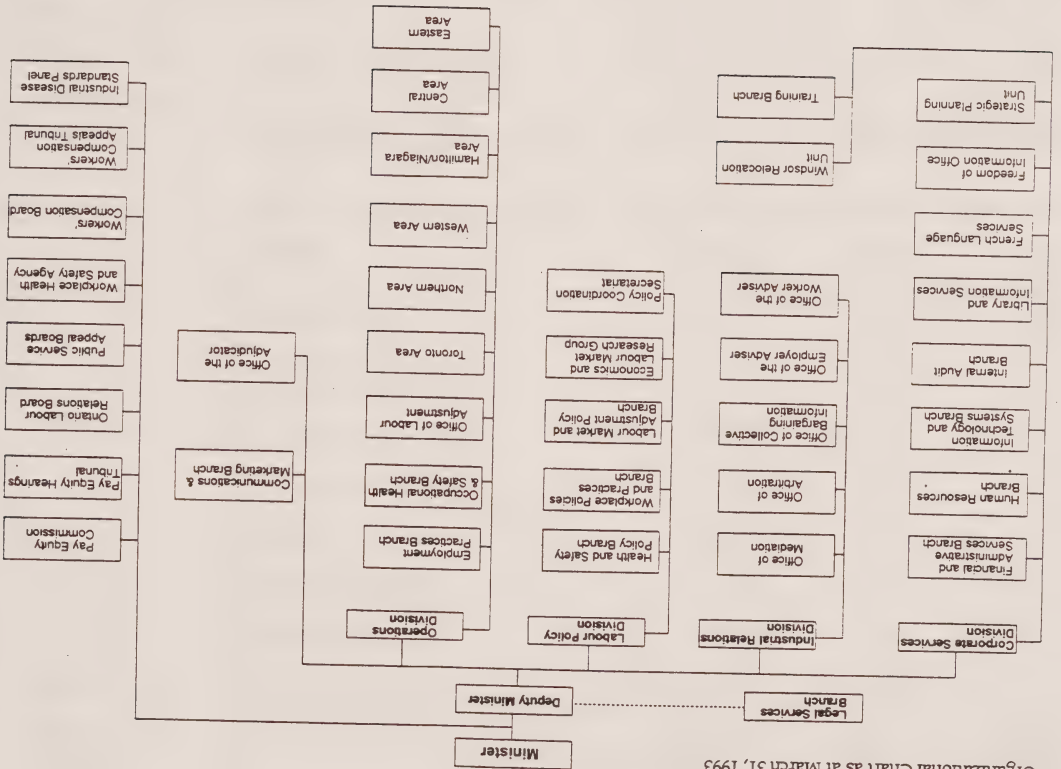
Le ministre,

Bob Mackenzie

MINISTÈRE DU TRAVAIL



Ministry of Labour
Organizational Chart as at March 31, 1993



Ministry of
Labour related
agencies, boards
and commissions
that produce their
own annual
reports or
statistical
summaries

Pay Equity Commission	(416) 481-4464
Pay Equity Hearings Tribunal	(416) 314-0004
Ontario Labour Relations Board	(416) 326-7500
Workplace Health and Safety Agency	(416) 975-9728
Office of the Employer Adviser	(416) 327-0020
Office of the Worker Adviser	(416) 325-8570
Workers' Compensation Board	(416) 927-4135
Workers' Compensation Appeals Tribunal	(416) 598-4638
Industrial Disease Standards Panel	(416) 327-4156

Summary of
Ministry
Expenditures,
Revenue and
Funds 1992/93

	General Expenditure (\$000s)	General revenue (\$000s)	Trust Funds (\$000s)
Ministry Administration	29,157	166	—
Labour Policy	9,765	1	—
Industrial Relations	11,912	52	—
Operations	181,090	15,239	—
Pay Equity Commission	6,963	2	—
Labour Relations Board	9,888	121	—
Workers' Compensation Advisory Program	13,275	13,482	—
Liabilities (Net)	—	—	149
Totals	262,050	29,063	149

while installing metal sheets on an elevated framework.

March 1993:

Imperial Oil pleaded guilty to failing to take every reasonable precaution for the protection of a worker who suffered fatal burns at its Nanticoke refinery in 1991. It was fined \$200,000.

Canadian Pacific Forest Products of Thunder Bay was fined \$150,000 after pleading guilty in connection with the death of an employee, Steven Ward, 35, who died following an accident inside a rail car.

Convictions such as the above brought new pressure on employers to conform to the amended health and safety act. The effectiveness of this new enforcement strategy helped make 1992-93 a successful year at the Ministry of Labour.

The mission of the Ministry of Labour:

To advance safe, fair and harmonious workplace practices which are essential to the social and economic well-being of the people of Ontario.

The joint committees provided a firm foundation for the internal responsibility system — a system for controlling health and safety matters at the local level.

The internal responsibility system has required a fundamental change in attitude by the workplace parties towards health and safety — a commitment to see health and safety as a paramount working condition.

A new prosecutions strategy was launched in fiscal 1992-93, and prosecutions resulting in record-breaking fines were brought to public attention.

MOL concentrated on getting convictions in cases dealing with significant health and safety issues — convictions that send a message across the province. Fines now reach \$500,000, the new maximum provided in Bill 208, the health and safety amendments which were passed in 1990. When fines were low, businesses often treated them as a cost of doing business.

The following examples illustrate the aggressive prosecution strategy:

February 1993:

Axel Ulrich Contracting Ltd., a Toronto construction company, was fined a total of \$600,000 on two health and safety convictions resulting from the death of a glass installer.

Employer sentenced to jail:

Contractor Zivorad Bosiljic was sentenced to six months in jail and fined \$70,000 in the death of employee Tomislav Vukovic, who was killed

LEGISLATIVE SUMMARY

In the 1992-93 fiscal year, the Ministry of Labour introduced two major pieces of legislation — the amendment packages for the *Labour Relations Act* (Bill 40) and for the *Pay Equity Act* (Bill 102).

These legislative advances were essential responses to the challenges of the contemporary world of work.

We were committed to strengthening and expanding the *Pay Equity Act* of 1987, to bring the benefits of pay equity to another 420,000 working women in the broader public sector. On the way to that accomplishment, we introduced an intermediate step — the pay equity downpayment program — in the fall of 1992.

The downpayment program speeded up the pay equity process for the lower-paid working women in the broader public sector. It gave some 40,000 workers a meaningful headstart towards the achievement of pay equity. And to ensure longer-term gains for pay equity, Bill 102 introduced new and more effective methods for achieving pay equity.

Bill 102 was tabled and debated in committee during the 1992-93 fiscal year.

Bill 40, the *Labour Relations Act* amendment package, was passed in the fall of 1992 and came into force on Jan. 1, 1993. This legislation was a response to the dramatic changes of Ontario's work-force and workplaces in the last 15 years. Foremost among these changes was the participation of women. Since

1975, more than a million women had joined the Ontario workforce. There was also an increase of more than one million workers in the service sector. Part-timers in the workforce became much more common. Thousands of new Canadians began working at their first jobs in Ontario. Factors such as these were the driving forces behind the labour law reform proposals. In updating the Act, we made it easier for workers to join an organization of their choice and to bargain with their employer.

After the bill was passed, our efforts shifted to making the law work, to improving relations between labour and management and positioning Ontario to profit from economic recovery. Another major advance occurred in occupational health and safety enforcement, which remained central to our role as a ministry. During fiscal 1992-93, enhanced Occupational Health and Safety Act led to dramatic results.

There was increased activity at the Ministry of Labour and also at the Workplace Health and Safety Agency. The agency was instrumental in the establishment of joint health and safety committees in thousands of workplaces. It approved plans to offer certification training for thousands of members of joint committees.

Statistical
Highlights of the
1992/93 Year at
the Ministry of
Labour

<p>Labour Management Services: 1992/93 Summary</p>	
Total Expenditures	Number of Staff at March 31, 1993
\$262.05 million	2,131
<p>Occupational Health and Safety</p>	
Inspection-related Field Visits	39,837
Compliance Orders Issued	51,521
Stop-work Orders Issued	2,954
Prosecutions Undertaken	159
Total number of worker fatalities, as reported by the Workers' Compensation Board in 1993	258
<p>Employment Standards: 1992/93 Summary</p>	
Cases Completed	19,498
Total Amount Collected from Employers, as a result of claims and preventative inspections	20.6 million
Number of Employees Who Benefited Financially	23,013
Inquiries Handled	975,857
<p>Office of Labour Adjustment</p>	
Employee Wage Protection Program	25,000
Number of Workers Benefited	\$60 million
Amount Paid Out	
Summary of Termination Statistics (Employers with minimum of 50 employees):	
Number of Employees Terminated in Closures:	
Full Closures	10,659
Partial Closures	1,929
Reduced Operations	6,234
Total Terminated	18,822

Acts Administered	Administered by
<ul style="list-style-type: none"> ■ Crown Employees Collective Bargaining Act 	Crown Employees Grievance Settlement Board and Ontario Public Service Labour Relations Tribunal
<ul style="list-style-type: none"> ■ Employment Agencies Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Employment Standards Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Government Contracts Hours and Wages Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Hospital Labour Disputes Arbitration Act 	Office of Arbitration
<ul style="list-style-type: none"> ■ Industrial Standards Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Labour Relations Act 	Ontario Labour Relations Board
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministry of Labour Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Occupational Health and Safety Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ One Day's Rest in Seven Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Pay Equity Act 	Pay Equity Commission
<ul style="list-style-type: none"> ■ Rights of Labour Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Smoking in the Workplace Act 	Ministry of Labour
<ul style="list-style-type: none"> ■ Workers' Compensation Act 	Workers' Compensation Board
<ul style="list-style-type: none"> ■ Workers' Compensation Insurance Act 	Workers' Compensation Board
<ul style="list-style-type: none"> ■ Blind Workers' Compensation Act 	Workers' Compensation Board



Ontario
Ministry of
Labour

Ministère
du Travail
de l'Ontario

Office
of the
Minister

Bureau
du
Ministre

400 University Ave.
14th Floor
Toronto, Ontario
M7A 1T7
416/325-7600

400, avenue University
14^e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
416/325-7600

September 30, 1994

His Honour
The Lieutenant Governor in Council

May it please Your Honour:

It is my pleasure to present the 74th annual report to the Ministry of Labour,
covering the financial year ending March 31, 1993.

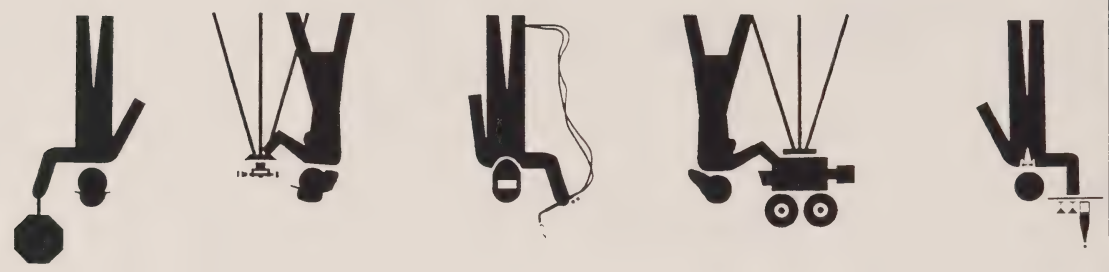
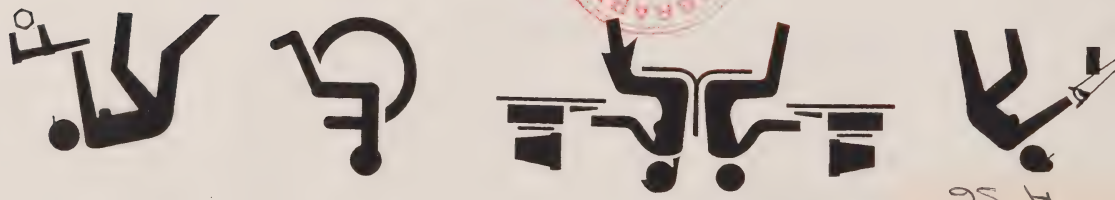
Bob Mackenzie

The Honourable Bob Mackenzie
Minister

MINISTRY OF LABOUR

Annual Report 1992 - 1993

CAACON
L
-A 56



RAPPORT ANNUEL

1995
1996

Ministère
du
Travail

Exercice se terminant
le 31 Mars 1996

Promouvoir des pratiques de travail
sécuritaires, équitables et harmonieuses
qui sont essentielles au bien-être socio-
économique du peuple ontarien.



Ministère du Travail de l'Ontario



*Exercice se terminant
le 31 mars 1996*

LA MISSION
du ministère du Travail :

*Promouvoir des pratiques de travail
sécuritaires, équitables et harmonieuses qui
sont essentielles au bien-être
socio-économique du peuple ontarien.*



Son Honneur
le lieutenant-gouverneur en conseil

Votre Honneur,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport
annuel du ministère du Travail portant sur
l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 1996.

La ministre,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Elizabeth W".

L'Honorable Elizabeth Witmer

Message de la ministre

J'AI LE PLAISIR DE VOUS présenter le rapport annuel 1995-1996 du ministère du Travail. Ce fut un exercice marqué par un programme législatif chargé, car nous avons ouvert la voie à la modernisation de nos lois régissant les milieux de travail afin d'attirer l'investissement et de promouvoir la création d'emplois en Ontario.

Tout en restant fidèles à notre mission, qui est de promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, équitables et harmonieuses, nous avons entrepris de la considérer sous des angles différents.

Nous avons commencé à prendre des mesures pour rendre les lois et règlements plus souples, pour favoriser l'autonomie des parties en présence et pour former des partenariats avec des tiers afin d'assurer une plus grande efficacité dans la réalisation des programmes et la prestation des services. Pendant ce temps, nous avons aussi agi pour protéger les travailleurs vulnérables.

Les réformes ont touché nos trois grands domaines d'activité relations de travail, droits et responsabilités en matière d'emploi et santé et sécurité.

En ce qui concerne les relations de travail, nous avons rétabli l'équilibre dans les rapports entre patrons et syndicats, rendu les milieux de travail plus démocratiques et mis en vedette les droits individuels des travailleurs en adoptant le projet de loi 7 (*Loi visant à rétablir l'équilibre et la stabilité dans les relations de travail et à promouvoir la prospérité économique*).

Quant aux droits et responsabilités en matière d'emploi, nous avons amorcé un processus de simplification et de clarification des lois et règlements.

Nous avons accordé la plus haute priorité à la santé et à la sécurité et avons entrepris de porter les milieux de travail ontariens aux rangs des plus sûrs du monde entier. À cette fin, nous avons d'abord entrepris des réformes conçues pour améliorer notre régime et le rendre plus sensible aux exigences des travailleurs et des employeurs. La prévention des blessures et des maladies professionnelles est devenue notre premier objectif.

D'autre part, nous avons fait connaître notre nouvelle vision, en vertu de laquelle l'Agence pour la santé et la sécurité au travail et la Commission des accidents du travail ont été

unies sous une même enseigne, tandis qu'au mandat de la Commission s'ajoutaient la prévention des accidents et blessures et la promotion de conditions de travail plus sûres. En 1995-1996, nous avons aussi adopté le projet de loi 15, qui prépare une réforme future de la CAT.

Tout au long de l'année, nous avons réalisé des changements en vue de mieux combler les besoins des employeurs et travailleurs ontariens et d'accomplir l'objectif du gouvernement, c'est-à-dire de ramener la prospérité et l'espoir dans la province. Nous avons mis en place un ministère du Travail qui saura relever les défis complexes du XXI^e siècle.

La ministre du Travail,



Elizabeth Witmer

MINISTRE SANS
PORTEFEUILLE

MINISTRE

ORGANIGRAMME DU MINISTÈRE DU TRAVAIL
AU 31 MARS 1996

Secrétariat à
l'indemnisation des
travailleurs

SOUS-
MINISTRE

Services
juridiques

Commission de
l'équité salariale

Tribunal de
l'équité salariale

Commission des
relations de travail
de l'Ontario

Commission
d'appel de la
fonction publique

Agence pour
la santé et la
sécurité au travail

Commission des
accidents
du travail

Tribunal d'appel
des accidents
du travail

Comité des
normes en matière
de maladies
professionnelles

Bureau des
conseillers des
travailleurs

Bureau des
conseillers du
patronat

Sous-ministre
adjointe
Opérations

Direction des
pratiques
d'emploi

Région
de Toronto

Direction des
politiques de la
rémunération et
de la prévention

Relations
patronales-
syndicales

Direction de la
santé et de la
sécurité au travail

Région de l'Est

Direction des
politiques de
l'emploi et
du travail

Région du Nord

Région
de Hamilton et
du Niagara

Direction des
communications
et du marketing
&
Services
en français

Région
de l'Ouest

Région
du Centre

Directeur-
général
de l'administration

Ressources
humaines

Bureau
d'arbitrage
des griefs

Financiers et
administrations

Services
d'information

Vérification
interne et
évaluation

Bureau Access à
l'information et
l'administration
des organismes

Message du sous-ministre

EN 1995-1996, les ontariens se sont donné un nouveau gouvernement et de nouvelles priorités.

Conformément à ces nouvelles orientations, le ministère du Travail a commencé à redéfinir son rôle et à redonner toute son attention à ses principaux domaines d'activités.

Le ministère s'est aussi attelé à la préparation d'un plan stratégique en vue d'un remaniement à long terme de son organisation. Nous avons amorcé un réalignement et une réorientation de nos ressources afin de mener à bien l'ambitieux programme législatif du gouvernement et de préparer la mise en oeuvre de notre plan stratégique.

Parmi les faits marquants de l'année, notons en particulier les suivants : la Division des opérations a fait de grands pas vers une amélioration des services à sa clientèle; côté santé et sécurité, nous avons renouvelé notre engagement d'accroître la sécurité des travailleurs en accentuant la présence des inspecteurs sur les lieux de travail; en concertant nos efforts et en adoptant des méthodes de travail innovatrices, nous avons réussi à améliorer la productivité du personnel

chargé du Programme des normes d'emploi et à réduire de 15 pour cent le nombre des réclamations non réglées.

La Division des politiques relatives au travail et notre nouvelle Division des services internes d'administration ont aussi connu des remaniements en 1995-1996.

Grâce à cette réorganisation, le ministère a pu mieux répondre aux attentes de ses clients, car il lui a été possible d'axer efficacement ses ressources sur ses principaux domaines d'activités.

L'année a également vu l'achèvement des travaux de l'onéreuse Commission royale d'enquête sur l'indemnisation des travailleurs et la mise sur pied d'un secrétariat pour appuyer le ministre d'État chargé de la réforme de la Commission des accidents du travail dans la formulation de ses recommandations à cet égard.

Nous avons aussi largement soutenu d'autres ministères, ainsi que le gouvernement dans

son ensemble, dans quelques domaines critiques comme les négociations à Ontario Hydro et la réorganisation du secteur parapublic.

Tout bien considéré, l'exercice 1995-1996 a été exaltant et abondant en défis et changements. Tout le personnel du ministère s'est consacré à relever ces défis, faisant preuve d'un engagement et d'un dévouement professionnels qui continuent de faire de nos programmes et services une grande réussite.

Le sous-ministre du Travail,



Tim Millard

Lois relevant du ministère

LOIS RELEVANT DU MINISTÈRE

Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture (révoquée en 1995)
Loi sur les accidents de travail des aveugles
Loi sur les agences de placement
Loi sur les normes d'emploi
Loi sur les conditions d'emploi dans les contrats gouvernementaux
Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux
Loi sur les normes industrielles
Loi sur le ministère du Travail
Loi sur la santé et la sécurité au travail
Loi sur le jour de repos hebdomadaire
Loi sur les droits syndicaux
Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail

LOIS RELEVANT DES ORGANISMES, CONSEILS ET COMMISSIONS DU MINISTÈRE

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne
 Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne, Commission des relations de travail de l'Ontario et ministère du Travail

Loi sur les relations de travail (révoquée)

Loi de 1995 sur les relations de travail
 Commission des relations de travail de l'Ontario

Loi sur l'équité salariale
 Commission de l'équité salariale

Loi sur les accidents du travail
Loi sur l'assurance contre les accidents du travail
 Commission des accidents du travail

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL a également des obligations en ce qui concerne l'administration et, le cas échéant, l'exécution des lois, règlements et politiques suivants :

- Politique de salaires équitables du gouvernement de l'Ontario
- Partie VI de la *Loi de 1994 concernant les soins de longue durée*
- Règlement sur la santé et la sécurité au travail dans les mines d'uranium de l'Ontario (*Loi sur le contrôle de l'énergie atomique* du gouvernement fédéral)
- *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* (exigences en matière d'inscription et de certification des apprentis dans certains métiers du bâtiment et métiers comportant la conduite de machines motorisées)

	Dépenses générales (000 \$)	Revenu général (000 \$)	Fonds en fiducie (000 \$)
Administration du ministère	21 090	48	—
Politiques relatives au travail	3 450	—	—
Relations patronales-syndicales	6 850	45	—
Programme des relations de travail	11 385	472	—
Opérations	86 596	16 703	—
Commission de l'équité salariale	3 798	3	—
Programme consultatif d'indemnisation des travailleurs	*	—	—
Dettes (nettes)	—	—	(382)
Dépenses totales	133 169	17 271	(382)

* montant entièrement recouvrable de la Commission des accidents du travail

Organismes, conseils et commissions du ministère du Travail qui publient leur propre rapport annuel ou résumé statistique

Relations patronales-syndicales	(416) 326-7575
Comité des maladies professionnelles	(416) 327-4156
Bureau des conseillers du patronat	(416) 327-0020 1 800 387-0774
Bureau des conseillers des travailleurs	(416) 325-8570
Commission des relations de travail de l'Ontario	(416) 326-7500
Commission de l'équité salariale	(416) 481-4464 1 800 387-8813
Commission des accidents du travail	(416) 344-1000
Tribunal d'appel des accidents du travail	(416) 598-4638
Agence pour la santé et la sécurité au travail	1 800 465-5606

Données statistiques sur l'exercice 1995-1995 du ministère du Travail

Dépenses totales		133 169 millions \$	
Nombre d'employés au 31 mars 1996		1 853	
Relations patronales-syndicales			
Conciliation			
Nombre de conflits traités		4 347	Normes d'emploi
Nombre d'employés touchés		442 968	Nombre de cas en traitement en fin d'exercice
			Nombre de dossiers clos
			Nombre de directives de paiement émises
Médiation			Valeur des directives de paiement émises
Nombre total de cas		1 139	Montant total recouré des employeurs
Nombre d'employés touchés		280 696	Taux de recouvrement des sommes dues
			Nombre de bénéficiaires
			5 594
			14 470
			2 386
			36,2 millions \$
			13,9 millions \$
			24,9 %
			9 930
Arbitrage			
Nombre total de cas		12 158	Demandes de renseignements traitées
			715 800
Médiation en cas de grief			
Nombre total de griefs ayant fait l'objet d'une médiation		6 569	Montant total versé en vertu du Programme de protection des salaires des employés
			22,8 millions \$
Information sur les conventions collectives			
Nombre total de demandes		5 491	Nombre de bénéficiaires en vertu du Programme de protection des salaires des employés
Publications distribuées		18 600	11 264
Santé et sécurité au travail			
Inspections effectuées			
Ordonnances émises		28 575	
Ordonnances d'arrêt de travail émises		36 030	
Poursuites engagées		2 046	
		201	
Nombre total d'accidents mortels signalés par la Commission des accidents du travail en 1995		253	

Activités de base du ministère

Relations de travail Faits saillants de l'exercice 1995-1996

LOIS ET POLITIQUES

L'EXERCICE 1995-1996 a été marqué par de profonds changements dans le milieu ontarien des relations de travail. On a voulu mieux équilibrer les droits et responsabilités des employeurs et des syndicats tout en rétablissant un climat favorable à l'investissement, à la création d'emplois et à la prospérité.

LE PROJET DE LOI 7

Le projet de loi 7 (*Loi de 1995 sur les relations de travail*) a été adopté le 10 novembre 1995. Cette loi, conçue pour rétablir l'équilibre et la stabilité dans les relations de travail et promouvoir la croissance économique dans la province, accomplissait également les objectifs suivants :

- rendre les milieux de travail plus démocratiques en assujettissant au scrutin secret les propositions d'accréditation et de révocation d'accréditation syndicale, de ratification des conventions collectives et de grève;
- révoquer les dispositions relatives aux travailleurs de remplacement contenues dans le projet de loi 40 du gouvernement précédent;
- abolir la *Loi sur les relations de travail dans l'agriculture* (projet de loi 91 du

gouvernement précédent). Ce projet de loi ne répondait pas aux exigences des milieux agricoles ontariens; sa révocation remettrait en vigueur les dispositions législatives antérieures à juin 1994;

- apporter diverses modifications à la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne*, notamment en vue d'exempter la Couronne des dispositions relatives aux droits syndicaux en cas de cession contenues dans la *Loi sur les relations de travail*.

AUTRES INITIATIVES

La *Loi de 1996 sur les économies de restructuration* (projet de loi 26) a eu pour effet de modifier plusieurs lois concernant l'arbitrage des différends. Elle a notamment institué des critères que les arbitres sont tenus de respecter dans leurs décisions, dont la capacité financière de l'employeur, la situation économique et les conditions d'emploi de travailleurs similaires.

On a entrepris en mars 1996 une révision de l'administration et de la prestation des services liés aux relations patronales-syndicales et à l'arbitrage.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Par rapport à l'exercice précédent, les Relations patronales-syndicales ont accru leurs activités

MINISTÈRE DU TRAVAIL

de conciliation et de médiation de près de 30 pour cent en 1995-1996. Cette hausse est en partie due à l'expiration de la *Loi de 1993 sur le contrat social*, devenue caduque le 31 mars 1996. En prévision de cette échéance, plusieurs syndicats liés de près ou de loin au secteur public ont voulu anticiper la négociation de nouvelles conventions collectives, notamment ceux qui représentaient des travailleurs oeuvrant dans le domaine de l'éducation, des services de santé et de bien-être (professions paramédicales, maisons pour personnes âgées, etc.) et de l'administration municipale.

Parmi les négociations qui, dans le secteur public, ont le plus retenu l'attention figurent celles qui intéressaient le gouvernement de la province et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (SEEFPO). C'est à la suite d'un véritable marathon de négociations, qui a duré 19 jours, que le conflit entre les deux parties a été résolu et qu'environ 60 000 travailleurs ont mis fin à une grève de cinq semaines.

Les Relations patronales-syndicales imputent aussi l'accroissement des activités de médiation à l'expiration d'un grand nombre de conventions collectives dans le secteur du bâtiment. Dans l'industrie, le commerce et les institutions, 25 conflits de travail d'envergure provinciale ont été réglés grâce à la médiation. Deux d'entre eux seulement ont donné lieu à

un arrêt de travail : l'Union internationale des briqueteurs et métiers connexes (confédération provinciale de l'Ontario) a fait une grève de cinq jours, tandis que les membres de l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (Conseil ontarien des métiers de la tuyauterie) ont quitté leur poste pendant deux jours.

Parmi les conflits importants dans lesquels la médiation a entraîné la signature d'une convention collective sans arrêt de travail figuraient ceux qui ont opposé en 1995-1996 les parties suivantes :

- Commission de transport de Toronto et Syndicat uni du transport (7 500 travailleurs);
- Toronto Star et section 87 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (1 000 travailleurs);
- Brasserie Labatt et Syndicat canadien des travailleurs de brasserie, travailleurs en général et techniciens (725 travailleurs);
- Compagnie Générale Électrique et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (675 travailleurs);

- A & P Food Stores et Syndicat des employés de gros et de détail des Métallurgistes unis d'Amérique (550 travailleurs);
- Ontario Bus Industries Inc. et section 938 de la Fraternité des Teamsters (475 travailleurs);
- Inco Limitée et section 6600 des Métallurgistes unis d'Amérique (475 travailleurs);
- Société canadienne de la Croix-Rouge et Syndicat international des employés de services (320 travailleurs);
- Falconbridge Limitée et section 6855 des Métallurgistes unis d'Amérique (300 travailleurs).

Activités de base du ministère

Droits et responsabilités en matière d'emploi Faits saillants de l'exercice 1995-1996

MESURES PRISES :

- Projet de révision complète de la *Loi sur les normes d'emploi* afin de la mettre à jour, de la clarifier et de la rendre plus souple.
- nettoyage des bâtiments, la sécurité et les services alimentaires et les remplacer par de nouvelles dispositions avec effet rétroactif au 31 octobre 1995 et

- Adoption de modifications à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* afin de mieux aligner le Programme de protection des salaires des employés de l'Ontario sur ceux du Manitoba et du Québec, seules autres provinces à offrir des programmes de ce genre. Ces modifications, entrées en vigueur le 7 septembre 1995, ont eu l'effet suivant :
- Adoption de la *Loi de 1996 sur les économies de restructuration*, conçue pour modifier la *Loi sur l'équité salariale*. Les remaniements apportés à cette dernière entraînent l'élimination définitive, fin 1996, des dispositions élargissant les décisions aux employés de l'extérieur et remettent en valeur la raison d'être initiale des mesures d'équité, soit une comparaison des emplois au sein d'une même organisation. Les employés dits « de l'extérieur » devaient, au titre de l'équité, consentir des redressements atteignant 3 pour cent de leur masse salariale en 1993.

LOIS ET POLITIQUES

PLUSIEURS RÉFORMES ONT ÉTÉ ENTREPRISES EN

1995-1996 dans le domaine des droits et responsabilités en matière d'emploi, en vue d'amorcer la clarification des normes et de les rendre plus accessibles tout en assurant une utilisation efficace des ressources du ministère. Ces réformes visaient à accroître l'autonomie des employés et des employeurs tout en protégeant les travailleurs les plus vulnérables de la province.

- exclusion des indemnités de départ de la portée du Programme.
- Modification de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi* afin de :
 - révoquer les dispositions du projet de loi 40 du gouvernement précédent qui portaient sur le
 - Nomination de Jean Read, auparavant directrice du Bureau d'arbitrage, comme responsable de la révision de la *Loi sur l'équité salariale* et de son fonctionnement,

conformément au mandat donné par l'Assemblée législative. Cette révision vise à étudier la situation et à formuler des recommandations en vue de la poursuite des activités pertinentes dans un cadre plus efficace compte tenu des coûts et des conditions futures.

- Suppression du financement des demandes futures présentées aux Service d'intervention juridique en matière d'équité salariale et réduction graduelle des sommes consenties pour le règlement des demandes en cours.
- Addition de 2 millions de dollars au financement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) afin d'accélérer le traitement de plus de 240 demandes en attente se rapportant à des congédiements et touchant au delà de 6 000 travailleurs. Cette somme a doublé le budget consenti au PATA en 1995–1995.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

L'exercice 1995–1995 a vu l'apport de profonds changements dans les modalités des services à la clientèle du Programme des normes d'emploi. On a voulu maximiser la qualité de ces services en assurant l'adoption effective d'un certain nombre de «normes standard».

Depuis lors, les agents peuvent prendre des décisions plus rapidement; dans la foulée, on a accéléré le traitement des demandes, tout en le rendant plus précis et pertinent. Parmi les mesures prises figurent les suivantes :

- mise au point de troussees à l'intention des employés et lancement d'un programme de rencontres exploratoires, afin que les agents puissent rassembler plus rapidement l'information provenant des travailleurs et des employeurs;
- préparation d'un rapport sur la qualité des services basé sur un sondage réalisé auprès du personnel chargé du Programme et de sa clientèle. Le sondage voulait établir les priorités de celle-ci et son degré de satisfaction, dans le but de cerner les possibilités d'amélioration. Selon l'ordre d'importance des préoccupations exprimées par les clients, on a constaté qu'ils s'inquiétaient surtout : i) du délai entre la demande et l'obtention de l'aide requise, ii) d'être mal informés du déroulement de l'enquête et iii) de n'être pas dirigés vers la personne-ressource compétente lors d'une demande de renseignements;
- étude des services de renseignements téléphoniques, à la suite de laquelle il

a été recommandé que le personnel du Programme dispose de systèmes de réponse interactive;

- installation d'un système d'appels interurbains sans frais d'envergure provinciale afin de diriger les demandes vers les bureaux régionaux voulus;
- poursuite du programme de formation par les pairs au sein du groupe des agents;
- collaboration interprovinciale dans le but d'en arriver à des ententes d'exécution réciproques, afin que le ministère du Travail de l'Ontario puisse faire appliquer les ordonnances découlant de la *Loi sur les normes d'emploi* dans la plupart des autres provinces;
- publication de feuillets d'information simples sur le paiement des heures supplémentaires, les heures de travail et le salaire minimum. Ces publications ont été rendues accessibles au site Gopher du ministère du Travail sur Internet ([gopher://gopher.gov.on.ca:70/11/lab](http://gopher.gov.on.ca:70/11/lab)). On a aussi commencé la rédaction d'un guide de l'employeur touchant la *Loi sur les normes d'emploi*.

Santé et sécurité au travail **Faits saillants de l'exercice 1995-1996**

POLYMOQUES

LA RÉDUCTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES faisait partie des objectifs prioritaires du ministère en 1995-1996, tout comme la mise au point de méthodes plus efficaces pour maintenir la qualité des lieux de travail.

de la santé et de la sécurité au travail. Ce comité était dirigé par l'ancien sous-ministre Brock Smith.

MESURES PRISES :

- ♦ Remaniement de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail au plan de la gestion, dans le cadre d'une réorganisation du système ontarien de formation en matière de santé et de sécurité. La tâche de superviser l'opération a été confiée à un directeur général nommé temporairement au sein de l'Agence.
- ♦ Réexamen des activités des organismes de prestation des services de santé et de sécurité de l'Ontario dans le but d'accroître leur efficacité et d'accroître leur rôle en matière de prévention. La révision a été entamée à la demande de la ministre du Travail, agissant sur la recommandation du comité Brock Smith.
- ♦ Rapport du vérificateur provincial contenant des recommandations au sujet de la gestion et de la responsabilisation de l'Agence pour la santé et la sécurité au travail et confirmant la décision gouvernementale au sujet de sa réorganisation. Le rapport, fait à la demande de la ministre du Travail, a été remis au comité de révision Brock Smith pour que les mesures pertinentes soient prises.
- ♦ Révision complète de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* dans le but de faire en sorte qu'elle s'adapte à l'évolution des milieux de travail et de leurs exigences, que ses dispositions soient faciles à comprendre et à appliquer, qu'elle encourage la

prévention des blessures et maladies et qu'elle favorise l'autonomie des employés et employeurs.

- Création, au coût de 415 000 \$, d'un programme de conscientisation destiné aux écoles ontariennes. Le Programme de sensibilisation des jeunes travailleurs et travailleuses a pour but de faire connaître les risques du travail aux élèves du niveau secondaire et de leur enseigner à les éviter, en plus de les informer au sujet des droits et responsabilités des travailleurs.

FAITS SAILLANTS DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME

Au cours de l'exercice 1995-1996, le personnel chargé de l'exécution des programmes de santé et de sécurité au travail s'est efforcé d'améliorer la qualité des services à sa clientèle, de mettre la réglementation à jour compte tenu des besoins des travailleurs et des lieux de travail de la province et de bâtir des partenariats avec les intervenants en matière de prévention.

Le ministère est aussi resté fidèle à son engagement de ne pas réduire le nombre d'inspecteurs et de veiller à l'exécution rigoureuse de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

AMÉLIORATION DE LA PRESTATION DES SERVICES

On a notamment apporté les améliorations suivantes :

- concentration des stratégies d'inspection sur les activités, les secteurs et les lieux de travail à risque élevé, grâce à un meilleur accès aux données de la Commission des accidents du travail, dans le but de réduire le nombre des accidents mortels et graves, les blessures entraînant des pertes de temps et les coûts;
- élaboration et mise en oeuvre de normes de qualité et d'uniformité des services dispensés dans le cadre du programme de la construction et des Services professionnels et spécialisés;
- efforts renouvelés pour mieux informer les intervenants, à la suite desquels on a publié et distribué :
 - 34 mises en garde (alertes) et 5 directives en matière de santé et de sécurité;
 - un rapport sur la conduite sans danger des chariots élévateurs motorisés, préparé par le personnel du programme de l'industrie et les Services professionnels et spécialisés;

- une série de rapports rédigés par le personnel du programme des mines sur les accidents mortels et graves imputables aux véhicules utilisés dans les galeries, aux incendies souterrains et aux appareils de levage;
- un rapport établi conjointement par le personnel du programme des mines et divers intervenants sectoriels et portant sur l'utilisation et l'entretien des « appareils autosauveteurs » utiles lors des opérations de secours;
- un bulletin d'information sur la sécurité dans les ascenseurs réalisé par le personnel du programme de l'industrie en collaboration avec le ministère de la Consommation et du Commerce.

MISE À JOUR DE LA RÉGLEMENTATION

Divers règlements ont été remaniés afin d'en clarifier le libellé et de les adapter aux progrès techniques de l'industrie. Les changements suivants ont été apportés :

- mise à jour de la réglementation concernant les établissements industriels visant à rendre les dispositions touchant les lieux de travail souterrains des fonderies compatibles avec les normes du secteur;

- report de l'échéance relative à la formation des travailleurs qualifiés dans certains secteurs;
- établissement, à l'intention des arbitres, de critères permettant de déterminer si un représentant des travailleurs ou de l'employeur possédant un certificat en matière de santé et de sécurité peut ordonner l'arrêt du travail.

Les travaux se sont poursuivis dans les domaines suivants :

- étude et révision de la réglementation relative aux chantiers de construction;
- remaniement de la réglementation concernant l'utilisation de l'amiante dans les chantiers de construction, les bâtiments et les travaux de réparation;
- modification de la réglementation touchant les rayons X;
- remaniement de la réglementation relative au soudage des réservoirs d'essence;
- élaboration i) d'un règlement sur l'utilisation de la silice et du plomb dans les chantiers de construction, ii) d'une réglementation complète du travail des pompiers et iii) de normes

de santé et de sécurité pour les artistes de la scène en bas âge;

- élaboration de dispositions communes en vue d'un règlement canadien sur la plongée, projet pancanadien dirigé par l'Unité d'élaboration des règlements du ministère.

PARTENAIRES

Dans ses efforts pour assurer aux Ontariens des milieux de travail sains et sécuritaires, le ministère a adopté, au nombre de ses stratégies clés, le développement de partenariats avec ses clients et divers organismes de santé et de sécurité professionnelles. Il a notamment pris les initiatives suivantes :

- maintenir l'étroite collaboration entre le personnel du programme de la construction et le Comité provincial syndical-patronal de la santé et de la sécurité;
- réaliser une entente de partenariat entre le personnel chargé du programme de la construction et Ontario Hydro en ce qui a trait à la prestation de services d'inspection d'envergure provinciale, dans le but de réserver à des techniciens qualifiés les travaux d'électricité sur les chantiers de construction;

préparer des programmes de formation pour les travailleurs du secteur de l'élimination du plomb, ce qui a été fait en collaboration par le personnel du programme de la construction et par l'industrie;

- mise au point d'un tronc commun de modules de formation pour les secteurs de la métallurgie et des carrières, ce qui a été fait grâce à la concertation du personnel du ministère, du Conseil ontarien de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre et de représentants de l'industrie minière.

Autres initiatives

RÉFORME DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

Le gouvernement ontarien a entrepris en 1995–1995 un important remaniement de son système d'indemnisation des travailleurs. À cette fin, il a procédé à un examen exhaustif de l'ensemble du système et présenté un train de réformes (projet de loi 15) en vue de régler les problèmes les plus urgents auxquels faisait face la Commission des accidents du travail.

Ces initiatives visaient à examiner les nombreux problèmes graves qui menaçaient la viabilité du système d'indemnisation des travailleurs et la capacité de la Commission de s'acquitter de ses obligations envers les employeurs et les travailleurs accidentés.

EXAMEN

En août 1995, le gouvernement a créé le Secrétariat à l'indemnisation des travailleurs dirigé par Cam Jackson, ministre sans portefeuille responsable de la réforme de l'indemnisation des travailleurs. Le Ministre avait reçu le mandat d'examiner en profondeur le système d'indemnisation des travailleurs en difficulté financière.

La mise sur pied du Secrétariat a suivi l'annonce en juillet de la même année de la dissolution de la Commission royale d'enquête sur l'indemnisation des travailleurs. Formée

par le gouvernement précédent, la Commission n'en était qu'au début de son mandat, et ses travaux et son orientation ne correspondaient plus à l'engagement du gouvernement qui voulait rétablir le mandat original de la Commission, c'est-à-dire offrir un régime d'assurance contre les accidents qui met l'accent sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles.

En janvier 1996, le ministre Jackson a publié un document de travail intitulé *Nouvelles orientations pour la réforme de l'indemnisation des travailleurs*. Ce document décrivait les problèmes fondamentaux du système d'indemnisation des travailleurs et présentait des solutions possibles.

Le gouvernement avait invité les intervenants et la population à participer à cet examen dans le but de connaître leur opinion sur un certain nombre de questions, notamment sur la façon dont le système pouvait :

- ♦ offrir des mesures incitatives plus intéressantes en matière de prévention des accidents et de santé et de sécurité au travail;
- ♦ aider les travailleurs accidentés à retourner au travail;

- ♦ améliorer l'administration de l'indemnisation des travailleurs et de son processus d'appel;
- ♦ assurer une indemnisation équitable et garantie en cas d'invalidité de longue durée;
- ♦ déterminer quelles blessures seront indemnisées et dans quelles circonstances et
- ♦ stabiliser le financement du système.

Le gouvernement a mené des consultations officielles en février et mars 1996 au cours desquelles le ministre a rencontré plus de 150 travailleurs accidentés un peut partout dans la province. Quelque 200 mémoires ont été reçus à la suite de la publication du document de travail. Ces consultations ont permis de définir l'orientation future du gouvernement en vue de la deuxième étape de la réforme sur l'indemnisation des travailleurs qui devait débiter au cours de l'exercice 1996–1997.

Pendant que le ministre Jackson procédait à l'examen du système d'indemnisation des travailleurs, la ministre du Travail, Elizabeth Witmer, présentait le projet de loi 15, *Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Les réformes proposées dans le projet de loi 15 visaient à renforcer le leadership, la gestion et la responsabilité comptable au sein de la Commission et à rendre son administration plus efficace. Par ailleurs, le projet de loi 15 prévoyait le remplacement du conseil d'administration bipartite, qui suscitait toujours des affrontements, par un conseil multipartite, l'introduction de la vérification de l'optimisation des ressources et l'ajout de nouvelles mesures visant à réduire la fraude et la perte de revenus. Le projet de loi 15 a été adopté le 14 décembre 1995.

Divisions

DIVISION DES SERVICES D'ADMINISTRATION

Afin d'améliorer le service tout en se préparant à des réductions de taille et de dépenses de 40 pour cent, la Division des opérations internes et des services organisationnels a été remplacée par la nouvelle Division des services internes d'administration. La réorganisation a rétabli et réintégré les services administratifs internes de base aux secteurs de programmes et permis à la Division de jouer un plus grand rôle de soutien dans la gestion stratégique du ministère.

La nouvelle Division des services internes d'administration a été subdivisée en quatre directions : Ressources humaines, Finances et administration, Services d'information et Vérification interne et évaluation. Ces directions relevaient du Bureau du directeur administratif qui regroupe le Bureau de l'accès à l'information.

Au cours de l'exercice 1995-1996, la Division a :

- restructuré chacune de ses directions et réintégré les services administratifs de base afin d'étayer la prestation des programmes et des services du ministère;

• permis au gouvernement d'atteindre ses objectifs budgétaires immédiats en procédant à d'importantes compressions avant la fin de l'exercice;

• élaboré un plan d'activités qui permettait d'orienter le ministère au cours de la réduction et de la réorientation de ses activités de base sur une période de deux ans;

• élaboré son propre plan d'activités afin d'atteindre ses objectifs de réduction au cours de 1995-1996;

• démantelé la Commission royale d'enquête sur l'indemnisation des travailleurs et supervisé la mise en marche au plan administratif du Secrétariat à l'indemnisation des travailleurs;

• dirigé l'élaboration et la mise en oeuvre du plan d'urgence du ministère lors de la grève des membres du Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario en février et mars 1996;

• planifié les principales activités de transition qui seront nécessaires au cours du prochain exercice, ce qui

comprend l'élaboration d'une stratégie de réaménagement des effectifs en vue de venir en aide aux employés déclarés excédentaires;

• mis en oeuvre un système de présence à l'échelle du ministère dans le but de réduire le temps consacré à la collecte et à la présentation de rapports de présence;

• mis au point un système pilote utilisant les données sur les accidents de la Commission des accidents du travail afin de permettre aux programmes de santé et de sécurité au travail de cibler les inspections industrielles;

• élaboré un système de gestion des cas en vue d'étayer les travaux du Bureau des conseillers des travailleurs et

mis sur pied un système qui assure le suivi des employés excédentaires et qui soutient les activités de redéploiement en vue de la restructuration du ministère.

En 1995–1996, la Division des politiques a subi un certain nombre de changements organisationnels importants visant à simplifier l'administration, à éliminer le double emploi et à instaurer plus de souplesse de manière à pouvoir répondre aux besoins changeants du ministère du Travail en matière de politiques, de communications et d'information.

La Division des politiques est passée de trois à deux directions : Direction des politiques de la rémunération et de la prévention (responsable de l'indemnisation des travailleurs, de la santé et de la sécurité) et Direction des politiques de l'emploi et du travail (responsable des normes d'emploi, des relations de travail et de l'équité salariale).

Par ailleurs, la Direction des communications et du marketing du ministère a été intégrée à la Division des politiques afin de favoriser et de renforcer les liens naturels qui unissent ces deux groupes. De plus, pour mieux répondre aux besoins du ministère, on a regroupé deux unités chargées de la gestion de l'information et des questions de fond.

Cette réorganisation avait pour but de soutenir les efforts de la Division dans la réalisation de son principal mandat qui consiste à :

- ♦ élaborer, administrer et communiquer le programme législatif et le programme d'action du ministère du Travail et
- ♦ offrir un soutien et des conseils techniques aux hauts fonctionnaires et au ministre du Travail.

Au cours de l'exercice 1995–1995, la Division était responsable d'un certain nombre d'initiatives importantes en matière de politiques et de réglementation, dont les suivantes :

- ♦ projet de loi 7, *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi*;
- ♦ projet de loi 15, *Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail*;
- ♦ annonces et préparation en vue de l'examen exhaustif de la *Loi sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et
- ♦ soutien à l'examen exhaustif de l'équité salariale et de l'indemnisation des travailleurs.

Le cadre de ces initiatives et d'autres programmes et activités du ministère. La Direction a distribué aux médias et aux intervenants près de 50 communiqués de presse et autres documents pendant l'exercice 1995–1995. La Direction s'est également occupée des communications internes au sein du ministère.

Les Services en français ont collaboré avec le personnel et les organismes du ministère afin d'assurer la prestation efficace de services en français. Leurs initiatives comprenaient notamment :

- ♦ un plan de trois ans visant à mettre en oeuvre des services en français à London (Ontario), élaboré par les Services en français de concert avec les gestionnaires du ministère et de ses organismes régionaux, et
- ♦ une série de séminaires qui ont pour but d'informer les entreprises locales de leurs droits et de leurs obligations en matière de normes d'emploi, de santé et de sécurité, ainsi que la production d'un document d'information mensuel intitulé *Bulletin communautaire* qui porte sur les lois du travail et les services offerts par le ministère.

La Direction des communications et du marketing a assuré les communications dans

DIVISION DES OPERATIONS

En 1995-1996, la Division des opérations a concentré ses efforts en vue d'offrir à ses clients un service à la fois plus efficace et plus efficient et d'accroître sa présence sur le terrain au plan de la santé et de la sécurité.

La Division était chargée de mettre en application deux importantes lois dans les entreprises ontariennes, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les normes d'emploi*, ainsi qu'un certain nombre de lois touchant le travail. À cette fin, elle a bénéficié du soutien de six bureaux régionaux et de 21 bureaux de district et bureaux satellites partout en Ontario.

Au cours de 1995-1996, les inspecteurs chargés de la santé et de la sécurité au travail ont mené des inspections et des enquêtes dans les entreprises à la suite d'accidents graves, de plaintes, de refus de travailler et de décès. Les inspecteurs étaient regroupés sous trois programmes : industries, mines et construction. Le soutien technique était assuré par les Services professionnels et spécialisés qui ont délégué des ingénieurs-conseils, des infirmières, des ergonomes, des hygiénistes, des médecins et des conseillers en médiation.

Les agents des normes d'emploi, aidés des

proposés à l'accueil et des conseillers téléphoniques, ont effectué des enquêtes et réglé les demandes relatives aux salaires impayés, aux indemnités de vacances et à d'autres infractions aux normes d'emploi.

Les bureaux régionaux ont reçu l'aide de deux directions, celle des pratiques d'emploi d'une part et celle de la santé et de la sécurité au travail d'autre part. Situées à l'administration centrale du ministère à Toronto, ces dernières ont élaboré des politiques et des méthodes, des règlements et des cours et fourni des conseils spécialisés au personnel en région. La Direction des pratiques d'emploi est également responsable du Programme d'adaptation des travailleurs âgés et du Programme d'emploi pour les personnes handicapées, tandis que la Direction de la santé et de la sécurité au travail supervise le Laboratoire de la santé au travail, le Service de radioprotection, la Clinique pulmonaire et le Laboratoire d'essai des matériaux.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Le personnel de la Direction des services juridiques était composé de fonctionnaires du ministère du Procureur général qui étaient détachés auprès du ministère du Travail. En 1995-1996, la Direction a supervisé la rédaction de la *Loi de 1995 modifiant la Loi sur les accidents de travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, de la *Loi de 1995 modifiant des lois en ce qui concerne les relations de travail et l'emploi* et d'autres lois et règlements qui relèvent du ministère. De plus, elle a accordé son soutien à la Commission de révision des formalités administratives du ministère du Travail et à l'examen de l'indemnisation des travailleurs sous la direction de Cam Jackson, ministre sans portefeuille responsable de la réforme de l'indemnisation des travailleurs.

La Direction était également chargée d'interpréter les lois, notamment la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi sur les normes d'emploi*, d'engager des poursuites contre les contrevenants et d'assister aux audiences administratives se rapportant à ces lois. Les poursuites engagées à la suite d'infractions pour lesquelles le Ministère a eu gain de cause en 1995-1996 ont permis aux tribunaux d'imposer des amendes totalisant quelque deux millions de dollars.

RELATIONS PATRONALES-SYNDICALES

En 1995-1996, on a entrepris d'examiner en profondeur les Relations patronales-syndicales afin de vérifier si leurs programmes portaient sur les activités de base. Cet examen visait également à améliorer l'efficacité et le service à la clientèle. De plus, par suite de la rationalisation entreprise au sein du ministère du Travail, les Relations patronales-syndicales relèvent désormais du sous-ministre adjoint de la Division des politiques et des communications.

Au cours de l'exercice 1995-1996, les Relations patronales-syndicales ont :

- ♦ prêté assistance par voie de médiation et de conciliation aux syndicats et aux employeurs dans le cadre des négociations des conventions collectives;
- ♦ aidé le ministère du Travail à s'acquitter de ses responsabilités législatives relativement à la formation de conseils d'arbitrage et à la nomination d'arbitres uniques comme le prévoient la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*;

- ♦ fourni des services de conciliation aux syndicats et aux employeurs en vertu de la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* lorsque les parties négociaient une entente sur les services essentiels et

- ♦ offert aux parties patronales et syndicales ainsi qu'au gouvernement des services de recherche et d'information dans le domaine des relations de travail.

BUREAU DE L'ARBITRAGE DES GRIERS

Le Bureau de l'arbitrage des griefs a présenté deux nouvelles initiatives en 1995-1996 :

- ♦ nouveau système de gestion des cas qui permet d'améliorer et de rendre plus efficace l'établissement du calendrier des cas prévus dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et
- ♦ projet de «double inscription» qui a réduit considérablement le nombre de cas en attente en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Au cours de l'exercice, le Bureau de l'arbitrage des griefs a traité quelque 300 cas dans le cadre desquels les parties patronales ou syndicales avaient porté en appel les ordonnances émises par les inspecteurs chargés de la santé et de la sécurité au travail, comme le prévoit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il a également traité 700 cas dans le cadre desquels les parties patronales ou syndicales avaient porté en appel les ordonnances émises par les agents des normes d'emploi, comme le prévoit la *Loi sur les normes d'emploi*.

Other Programs

LEGAL SERVICES BRANCH

The services of the Legal Services Branch were seconded to the Ministry of Labour from the Ministry of the Attorney General. During 1995-96 the branch oversaw preparation of the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Amendment Act, Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1995* and other ministry legislation and regulations. It also provided support for the Ministry of Labour's Red Tape Committee and for the workers' compensation review by Cam Jackson, Minister Without Portfolio Responsible for Workers' Compensation Board Reform.

The branch was responsible for interpreting statutes such as the *Occupational Health and Safety Act* and *Employment Standards Act*, prosecuting violations and attending administrative hearings related to these statutes. Successful prosecutions of offenses in 1995-96 resulted in the courts levying about \$2 million in fines.

LABOUR MANAGEMENT SERVICES

In 1995-96 a major review of Labour Management Services was launched to ensure its programs focused on core activities. The review was also designed to improve customer service and efficiency. In addition, Ministry of Labour streamlining resulted in the reporting relationship of Labour Management Services being moved to the Assistant Deputy Minister of Policy and Communications Division.

During 1995-96 Labour Management Services provided:

- assistance to unions and employers in the settlement of collective agreements through conciliation and mediation;
- assistance to the Minister of Labour in carrying out the statutory responsibilities of constituting boards of arbitration and appointing single arbitrators under the *Labour Relations Act, 1995* and *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*.

- conciliation services to unions and employers under the *Crown Employees Collective Bargaining Act* when they were negotiating essential service agreements; and

- research and information services to unions, management and government in the area of labour relations.

OFFICE OF ADJUDICATION

The Office of Adjudication introduced two key initiatives in 1995-96:

- a new case management system to improve and ensure more efficient scheduling of cases under the *Occupational Health and Safety Act*; and
- a "double-booking" project that substantially reduced a backlog of cases under the *Occupational Health and Safety Act* and *Employment Standards Act*.

During the year the Office of Adjudication handled about 300 cases involving appeals by workplace parties of orders made by occupational health and safety inspectors under the *Occupational Health and Safety Act*. It also handled about 700 cases involving appeals by workplace parties of orders made by employment standards officers under the *Employment Standards Act*.

OPERATIONS DIVISION

In 1995–96 Operations Division focused on providing better, more effective and efficient service to its clients and ensuring a stronger health and safety presence in the field.

The division was responsible for enforcing two key laws in Ontario workplaces — the *Occupational Health and Safety Act* and *Employment Standards Act*, as well as a number of other work-related laws. The division was supported in its efforts by six area offices and 21 district and satellite offices across Ontario.

During 1995–96 occupational health and safety inspectors conducted workplace health and safety inspections and investigations into critical accidents, complaints, work refusals and fatalities. The inspectors were grouped into three programs — industrial, mining and construction. Technical support was offered by Professional and Specialized Services, which provided consultant engineers, nurses, ergonomists, hygienists, physicians and mediator advisors.

Claims of unpaid wages, vacation pay and other employment standards violations were investigated and resolved by employment standards officers, who were assisted by intake officers and telephone advisors.

The work of the field offices was supported by two branches — Employment Practices Branch and Occupational Health and Safety Branch. These branches, located at the ministry's main office in Toronto, developed policies and procedures, regulations and training and provided expertise to field staff. The Employment Practices Branch was also responsible for the Program for Older Worker Adjustment and Centre for Disability and Work while the Occupational Health and Safety Branch oversaw the Occupational Health Laboratory, Radiation Protection Service, Chest Clinic and Materials Testing Laboratory.

POLICY AND COMMUNICATIONS DIVISION

In 1995–96 the Policy Division underwent a number of significant organizational changes to streamline administration, eliminate duplication and increase flexibility in order to meet the changing policy, communications and information needs of the Ministry of Labour.

The Policy Division's three policy branches were consolidated into two: the Prevention and Compensation Policy Branch (for workers' compensation and health and safety issues) and the Employment and Labour Policy Branch (for employment standards, labour relations and pay equity issues).

In addition, the ministry's Communications and Marketing Branch was incorporated into Policy Division to foster and strengthen natural linkages between these two groups. As well, two units dealing with information and issues management were amalgamated to better serve the ministry's needs.

These organizational changes supported the division's efforts to carry out its key mandate to:

- ♦ develop, manage and communicate the Ministry of Labour's policy and legislative agenda; and
- ♦ provide technical support and advice to senior management and the Minister of Labour.

During 1995–96 the division was responsible for a number of major policy and legislative initiatives, including:

- ♦ Bill 7, the *Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1995*;
- ♦ Bill 15, the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Amendment Act, 1995*;
- ♦ announcements and preparation for comprehensive reviews of the *Employment Standards Act* and *Occupational Health and Safety Act*; and
- ♦ support to comprehensive reviews of pay equity and workers' compensation.

Communications and Marketing Branch provided communications support for these initiatives as well as for other ministry

programs and events. Almost 50 news releases, along with other material, were distributed by the branch to media and stakeholders during 1995–96. The branch also provided internal communications support for the ministry.

French Language Services (FLS) worked with staff across the ministry and agencies to ensure effective service delivery in French. Initiatives included:

- ♦ a three-year plan to implement French language services in London, Ont. The plan was developed by FLS in conjunction with London-area ministry and agency management; and
- ♦ a series of seminars to inform local businesses of their rights and obligations in employment standards and health and safety, and production of a monthly *Outreach Bulletin* providing basic information on workplace laws and ministry services.

Divisions

ADMINISTRATIVE SERVICES DIVISION

In order to improve service while preparing for a 40-per-cent reduction in its size and expenditures, the Business and Organization Services division was eliminated and a new Internal Administrative Services Division was created. The reorganization restored and reintegrated core internal administrative services to program areas and enabled the division to assume a greater role in supporting the strategic management of the ministry.

The new Internal Administrative Services Division was organized into four branches: Human Resources, Finance and Administration, Information Services, and Internal Audit and Evaluation. These branches reported to the Office of the Chief Administrative Officer, which included the Freedom of Information Office.

During 1995–96 the division:

- ♦ restructured each of its branches and restored core administrative services to support the delivery of ministry programs and services;
- ♦ helped the government meet its immediate fiscal targets by successfully managing a major in-year constraint;

- ♦ managed the development of a business plan which would help guide the ministry through major downsizing and refocusing of core businesses over a two-year period;

- ♦ developed a business plan for the division to enable it to meet its reduction target during 1995–96;

- ♦ wound down the Royal Commission on Workers' Compensation and oversaw the administrative start-up of the Workers' Compensation Secretariat;

- ♦ led the development and implementation of the ministry's contingency plan for the strike by members of the Ontario Public Service Employees Union during February and March, 1996;

- ♦ planned for the major employment transition activities which would be required in the next fiscal year, including development of a workforce adjustment strategy to assist staff who would be surplus;

- ♦ implemented a ministry-wide staff attendance reporting system to reduce administrative time spent on collection and reporting of attendance information;

- ♦ developed a pilot system using accident data from the Workers' Compensation Board to help the occupational health and safety program target inspections of industrial workplaces;

- ♦ developed a case management system to support the work of the Office of the Worker Adviser; and

- ♦ developed a system to track and support staff surplus and redeployment activities in preparation for ministry restructuring.

Other Initiatives

WORKERS' COMPENSATION REFORM

IN 1995-96 the government began a major overhaul of Ontario's workers' compensation system. As part of the overhaul, a comprehensive review of the entire system was undertaken and a series of reforms (Bill 15) were introduced to deal with the more immediate problems facing the Workers' Compensation Board (WCB).

The goal of these initiatives was to address the many serious problems which threatened the future viability of the workers' compensation system and its ability to meet its obligations to employers and injured workers.

REVIEW

In August, 1995 the government established the Workers' Compensation Secretariat, headed by Cam Jackson, Minister Without Portfolio Responsible for Workers' Compensation Board Reform. Minister Jackson was asked to conduct a full review of the financially-troubled workers' compensation system.

The launching of the Secretariat followed an announcement in July, 1995 that the Royal Commission on Workers' Compensation would be disbanded. Established by the previous government, the Commission was

still in the initial stage of its mandate and its work and direction were not consistent with the government's commitment to restore the WCB to its original mandate as a workplace accident insurance plan with a greater focus on workplace injury and illness prevention.

In January, 1996 Minister Jackson released a discussion paper entitled *New Directions for Workers' Compensation Reform*. The paper described the fundamental problems facing the workers' compensation system and explored possible solutions.

Stakeholders and the public were invited to participate in the review. Feedback was sought on a number of issues, including how the system could:

- provide better incentives for accident prevention and workplace health and safety;
- help injured workers return to work;
- improve administration of workers' compensation and its appeals process;
- ensure secure and fair compensation for long-term disability;

- clarify which injuries are compensable and under what circumstances; and
- stabilize the system's financing.

Formal consultations were conducted throughout February and March, 1996. Minister Jackson also met with more than 150 individual injured workers across the province. Two hundred written submissions responding to the paper were received. These consultations helped define the government's future direction for the second stage of workers' compensation reform, which was to begin in 1996-97.

BILL 15

In tandem with Minister Jackson's review, Labour Minister Elizabeth Wimmer introduced Bill 15, the *Workers' Compensation and Occupational Health and Safety Amendment Act, 1995*.

The reforms in Bill 15 were designed to bring stronger leadership, management, financial accountability and more efficient administration to the WCB. Bill 15 also replaced the WCB's confrontational bipartite board of directors with a multi-stakeholder model, introduced value-for-money audits and added measures to reduce fraud and revenue loss. Bill 15 became law on Dec. 14, 1995.

- ♦ extended deadline for certification training in certain sectors; and
 - ♦ establishment of criteria for adjudicators to determine whether work can be stopped at a workplace by a labour or management representative who has health and safety certification.
- Work continued on:
- ♦ a review and revision of regulations for construction projects;
 - ♦ amendment of regulations involving asbestos at construction projects and repair operations;
 - ♦ amendment of the x-ray regulation;
 - ♦ amendment of regulations for welding of fuel tanks;
 - ♦ development of (i) regulations for silica and lead at construction projects, (ii) a comprehensive regulation for firefighters, and (iii) health and safety requirements for child performers; and
- ♦ development of common provisions for Canadian diving regulations, a national initiative led by the ministry's Regulation Development Unit.

FORGING PARTNERSHIPS

A key strategy in the ministry's efforts to ensure healthy and safe workplaces in Ontario was to develop partnerships with clients and other occupational health and safety organizations. Initiatives included:

- ♦ a continued strong partnership between the construction program and Provincial Labour Management Health and Safety Committee;
- ♦ reaching of a partnership agreement between the construction program and Ontario Hydro on province-wide inspection services to ensure that only qualified personnel perform electrical work on construction projects;

- ♦ development of training for lead abatement workers, achieved as a result of the construction program working in partnership with the lead abatement industries; and
- ♦ development of new common core training modules for smelters, pits and quarries, achieved as a result of a partnership involving ministry staff, the Ontario Training and Adjustment Board and representatives of the mining industry.

injury and illness and encourages employees and employers to become self-reliant; and

- announcement of \$415,000 in funding to establish a workplace health and safety awareness program in Ontario schools. The Young Worker Awareness Program was to educate high school students on workplace hazards and how to avoid them. It was to also provide them with information on their rights and responsibilities as workers.

PROGRAM HIGHLIGHTS

In 1995-96 occupational health and safety programs focused on improving service delivery to clients, updating regulations to meet the needs of Ontario workers and workplaces and forging partnerships with stakeholders to improve health and safety.

IMPROVED SERVICE DELIVERY

Service improvements included:

- focusing inspection strategies on high-risk activities, industries and workplaces, an initiative made possible by improved access to Workers' Compensation Board data. The goal was to reduce fatalities, critical accidents, lost time injuries and costs;
- development and implementation of standards for quality and consistency of services provided by the construction program and Professional and Specialized Services;
- Greater emphasis on providing information to stakeholders. This resulted in the publishing and distribution of:
 - 34 alerts and five health and safety guidelines;
 - a report produced by the industrial program and Professional and Specialized Services for the safe operation of powered lift trucks;

- a series of reports produced by the mining program on fatal and serious injury accidents involving underground vehicles, underground fires and hoists;

- a report produced by the mining program with input from industry on the use, care and maintenance of "self-rescuers," a type of equipment used in mine rescues; and

- an elevator safety information bulletin produced by the industrial program in partnership with the Ministry of Consumer and Commercial Relations.

UPDATED REGULATIONS

Regulations were reviewed and updated to clarify language and reflect modern technology in the workplace. Regulatory changes included:

- updated industrial regulations for below-ground work spaces in foundries to reflect industry standards;

The ministry also continued its firm commitment to maintain the number of occupational health and safety inspectors and ensure strong enforcement of the *Occupational Health and Safety Act*.

Occupational Health & Safety: Highlights of 1995 – 96

POLICY HIGHLIGHTS

REDUCING WORKPLACE INJURIES AND ILLNESSES was a top priority for the Ministry of Labour in 1995–96. The ministry also focused on developing more efficient and effective ways to maintain safe and healthy workplaces.

INITIATIVES INCLUDED:

- changes in management at the Workplace Health and Safety Agency (WHSAs), beginning a process of restructuring Ontario's health and safety training system. An interim executive director was appointed to the Workplace Health and Safety Agency (WHSAs) to oversee the restructuring;

- recommendations by a provincially-appointed review panel to make health and safety certification training more timely, flexible and responsive to the needs of individual workplaces and to integrate the WHSAs' functions into the Workers' Compensation Board. The Labour Minister accepted the multi-stakeholder panel's recommendations, expanding the WCB's mandate to include prevention of injury and illness and promotion

of health and safety. The panel was headed by former Ontario deputy minister Brock Smith;

- a report by the provincial auditor making recommendations related to WHSA management and accountability and confirming the government's decision to restructure the WHSA. The audit, requested by the Labour Minister, was given to the Brock Smith review panel for action;
- announcement of a review of Ontario's Health and Safety Delivery Organizations (HSDOs). The review was to find ways to make HSDOs more effective in the delivery of Ontario's occupational health and safety services in order to increase their prevention role. The review was requested by the Labour Minister in response to recommendations by the Brock Smith review panel;
- announcement of a comprehensive review of the *Occupational Health and Safety Act* to ensure it meets the needs of the changing workplace, has provisions that are easy to understand and follow, promotes prevention of

- Appointment of Jean Read, former director of the Office of Arbitration, to carry out a legislatively-mandated review of the *Pay Equity Act* and its operation. The focus was on providing information and advice to continue pay equity in an effective, affordable and sustainable manner.
- Elimination of funding for future cases at the Pay Equity Advocacy Legal Services (PEALS). Wind-down funding for cases in progress was provided.
- An extra \$2 million in funding for the Program for Older Worker Adjustment (POWA) to deal with a backlog of more than 240 layoff applications affecting more than 6,000 older workers. The funding doubled POWA's 1995-96 budget.

PROGRAM HIGHLIGHTS

in 1995-96 there were major changes in the way the Employment Standards Program served its clients. The program focused on providing the best possible service to its clients by developing and implementing a number of "best practices." The new practices enabled employment standards

officers to make decisions more quickly and helped ensure timely, accurate and appropriate resolution of claims. Initiatives included:

- Creation of employee self-help kits and start-up of a fact-finding meetings program, enabling employment standards officers to more quickly gather information from employees and employers;
- Preparation of a service quality report based on a survey of employment standards staff and clients. The survey focused on clients' priorities and satisfaction levels in order to identify opportunities for service improvement. Clients' main concerns were (in order of priority): (i) the time it took to get needed help, (ii) the need to be kept informed during an investigation, and (iii) the need to be put in contact with the right person when making inquiries;
- A study on telephone inquiry services. The study recommended the Employment Standards Program adopt interactive voice response systems;

Setting up of a toll-free 1-800 number that directed callers from across the province to the employment standards office nearest their area;

Continued development of a peer-based training system for employment standards officers;

Working with other provinces to negotiate reciprocal enforcement agreements enabling the Ontario Ministry of Labour to enforce orders under the *Employment Standards Act* in most other provinces;

Publishing of easy-to-understand fact sheets covering overtime pay, hours of work and minimum wage. Publications were posted on the Internet at the Ministry of Labour's gopher site ([gopher://gopher.govon.ca:70/11/lab](http://gopher.govon.ca:70/11/lab)). Work also began on an employer's guide to the *Employment Standards Act*.

Employment Rights & Responsibilities: Highlights of 1995 – 96

LEGISLATIVE AND POLICY HIGHLIGHTS

IN 1995–96 a number of reforms were undertaken in the area of employment rights and responsibilities, beginning a process of creating clearer, more accessible standards while ensuring efficient use of Ministry of Labour resources. The reforms were designed to foster self-reliance by employees and employers while protecting Ontario's most vulnerable workers.

INITIATIVES INCLUDED:

- announcement of a comprehensive review of the *Employment Standards Act* to find ways to update, clarify and streamline the act.
- reforms introduced by *Labour Relations Act, 1995* to bring Ontario's Employee Wage Protection Program (EWPP) more closely in line with those of Manitoba and Quebec, the only two other provinces that offered wage protection programs. Effective Sept. 7, 1995 the changes:
 - reduced the maximum limit for EWPP claims for unpaid wages and vacation pay to \$2,000 from \$5,000; and

- eliminated EWPP coverage for termination and severance pay.
- reforms introduced by the *Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1995* resulting in the:
 - repeal of provisions for building cleaning, security and food services under the previous government's Bill 40. New provisions, retroactive to Oct. 31, 1995, were substituted; and
 - amendment of the *Employment Standards Act* to ensure that workers terminated because of insolvency had the right to severance and termination pay.
- reforms introduced by the *Savings and Restructuring Act, 1996* to amend the *Pay Equity Act*. The amendments phased out proxy pay equity at the end of 1996, returning pay equity to its original principles of comparing jobs within organizations. Proxy employers were required to implement pay equity adjustments of three per cent of their 1993 payroll.

unions began negotiating in advance for new contracts. Included were unions representing employees in the areas of education, health and welfare services, including paramedical and nursing homes, and various municipalities.

One of the most prominent public sector negotiations involved the Ontario government and Ontario Public Service Employees Union (OPSEU). A marathon 19-day mediation session resolved a dispute between the two, ending a five-week strike involving about 60,000 workers.

Labour Management Services also noted an increase in mediation activities due to the expiry of a large number of collective agreements in the construction industry. In the industrial, commercial and institutional sector, 25 province-wide labour disputes were settled through mediation, avoiding work stoppages in all but two cases. The exceptions were a five-day strike involving the International Union of Bricklayers and Allied Craftsmen (Ontario Provincial Conference) and a two-day strike involving the Union Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada (Ontario Pipe Trades Council).

Other major agreements reached in mediation during 1995-96 without work stoppages included:

- Toronto Transit Commission and Amalgamated Transit Union, involving 7,500 workers;
- Toronto Star and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 87, involving 1,000 workers;
- Labatts Breweries and Brewery, General and Professional Workers' Union, involving 725 workers;
- General Electric and Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, involving 675 workers;
- A & P Food Stores and Retail, Wholesale of the United Steelworkers of America, involving 550 workers;
- Ontario Bus Industries Inc. and Teamsters, Local 938, involving 475 workers;
- Inco Limited and United Steelworkers of America, Local 6600, involving 475 workers;
- Canadian Red Cross Society and Service Employees International Union, involving 320 workers; and
- Falconbridge Limited and United Steelworkers of America, Local 6855, involving 300 workers.

Ministry of Labour — Core Businesses

Labour Relations Highlights of 1995 – 96

LEGISLATIVE AND POLICY HIGHLIGHTS

THE 1995-96 YEAR marked fundamental changes in labour relations in Ontario. The focus was on better balancing employer and union rights and responsibilities while restoring a labour relations climate fostering investment, job creation and prosperity.

BILL 7

On Nov. 10, 1995, Bill 7, the *Labour Relations Act, 1995*, became law. The act restored balance and stability to labour relations and promoted economic growth in Ontario. It also:

- increased democracy in the workplace by requiring secret ballot votes for union certifications and decertifications, contract ratifications and strike votes;
- repealed replacement worker provisions of the previous government's Bill 40;
- repealed the previous government's *Agricultural Labour Relations Act* (Bill 91). Bill 91 failed to meet the needs of Ontario's farming community and its repeal reinstated the law as it was prior to June, 1994; and

- amended the *Crown Employees' Collective Bargaining Act* in a number of ways, including to exclude the Crown from successor rights provisions of the *Labour Relations Act*.

OTHER INITIATIVES

A number of statutes affecting interest arbitration were amended by the *Savings and Restructuring Act, 1996* (Bill 26). Bill 26 introduced criteria that arbitrators were required to consider in making awards, including the employer's ability to pay, economic conditions and the terms and conditions of employment of comparable employees.

A review was launched in March, 1996 on the administration and delivery of labour relations and adjudicative services.

PROGRAM HIGHLIGHTS

Conciliation and mediation activities provided by Labour Management Services increased by about 30 per cent in 1995-96 from the previous year. The increase was due in part to the expiry of the *Social Contract Act* on March 31, 1996. Anticipating the expiry, many broader public service

Ministry of Labour

Statistical Highlights of 1995-1996

Total expenditures
Number of Staff at March 31, 1996

\$133.169 million
1,853

Labour Management Services		Employment Standards	
Conciliation Activity		Case Load - End of year	
Disputes Handled	4,347	Cases Completed	5,594
Number of Employees Affected	442,968	Number of Issued Orders to Pay	14,470
		Dollar Value of Issued Orders to Pay	2,386
		Total Amount Recovered from Employers	\$36.2 million
Mediation Activity		Dollar Recovery Rate	\$13.9 million
Disputes Handled	1,139	Number of Employees Benefited	24.9 per cent
Number of Employees Affected	280,696		9,930
Arbitration Activities		Inquiries Handled	715,800
Total Caseload	12,518		
		Total Amount Paid Out Under the	
Grievance Mediation Activities		Employee Wage Protection Program	\$22.8 million
Total of Grievance Mediation Cases	6,569		
		Number of Workers Benefited Under the	
Collective Bargaining Information		Employee Wage Protection Program	11,264
Total Number of Requests	5,491		
Publications Distributed	18,600		
Occupational Health and Safety			
Inspection-Related Field Visits	28,575		
Total Orders Issued	36,030		
Stop-Work Orders Issued	2,046		
Prosecutions Undertaken	201		
Total Number of Worker Fatalities reported by the Workers' Compensation Board in 1995	253		

Ministry of Labour - related agencies, boards and commissions that produce their own annual reports or statistical summaries

Labour Management Services	(416) 326-7575
Occupational Disease Standards Panel	(416) 327-4156
Office of the Employer Adviser	(416) 327-0020 1-800-387-0774
Office of the Worker Adviser	(416) 325-8570
Ontario Labour Relations Board	(416) 326-7500
Pay Equity Commission	(416) 481-4464 1-800-387-8813
Workers' Compensation Board	(416) 344-1000
Workers' Compensation Appeals Tribunal	(416) 598-4638
Workplace Health and Safety Agency	1-800-465-5606

Ministry of Labour expenditures, revenues and funds, 1995–1996

	General Expenditure (\$'000s)	General Revenue (\$'000s)	Trust Funds (\$'000s)
Ministry Administration	21,090	48	—
Labour Policy	3,450	—	—
Labour Management Services	6,850	45	—
Labour Relations Program	11,385	472	—
Operations	86,596	16,703	—
Pay Equity Commission	3,798	3	—
Workers' Compensation Advisory Program	*	—	—
Liabilities (Net)	—	—	(382)
Totals	133,169	17,271	(382)

* fully recoverable from the
Workers' Compensation Board

Acts administered

BY THE MINISTRY OF LABOUR

Agricultural Labour Relations Act, 1994
 (repealed in 1995)
Blind Workers' Compensation Act
Employment Agencies Act
Employment Standards Act
Government Contracts Hours and Wages Act
Hospital Labour Disputes Arbitration Act
Industrial Standards Act
Ministry of Labour Act
Occupational Health and Safety Act
One Day's Rest in Seven Act
Rights of Labour Act
Smoking in the Workplace Act

BY ITS AGENCIES, BOARDS AND COMMISSIONS

Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993
 Crown Employees Grievance Settlement Board, Ontario Labour Relations Board, and the Ministry of Labour
Labour Relations Act (repealed)
Labour Relations Act, 1995
 Ontario Labour Relations Board
Pay Equity Act
 Pay Equity Commission
Workers' Compensation Act
Workers' Compensation Insurance Act
 Workers' Compensation Board

THE MINISTRY OF LABOUR also has administration and/or enforcement responsibilities with respect to the following acts, regulations and policies:

- Government of Ontario Fair Wage Policy
- Part VI of the *Long Term Care Act, 1994*
- Uranium Mines (Ontario) Occupational Health and Safety Regulations (federal *Atomic Energy Control Act*)
- *Trades Qualification and Apprenticeship Act* (apprenticeship registration and certification requirements for certain construction and motive power trades)

Deputy's Message

IN 1995-96 ONTARIANS elected a new government with new priorities.

In response to the new directions, the Ministry of Labour began redefining its role and refocusing on its core businesses.

The ministry also began developing a business plan aimed at long-term restructuring of the organization. We began realigning and streamlining our resources to deal with the government's ambitious legislative agenda and to prepare for implementation of the business plan.

Highlights of the year included major steps by Operations Division to improve client services. In health and safety, there was a renewed commitment to improve worker safety by increasing the presence of inspectors in the workplace. Through concerted efforts and the implementation of innovative best practices, the Employment Standards Program increased its productivity and reduced its caseload of outstanding claims by 15 per cent.

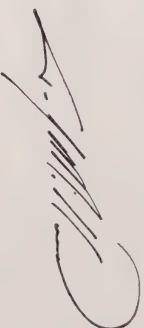
Labour Policy Division and the new Internal Administrative Services Division also underwent changes in 1995-96.

The restructuring enabled the ministry to better serve its clients by effectively and efficiently focusing its resources on its core businesses.

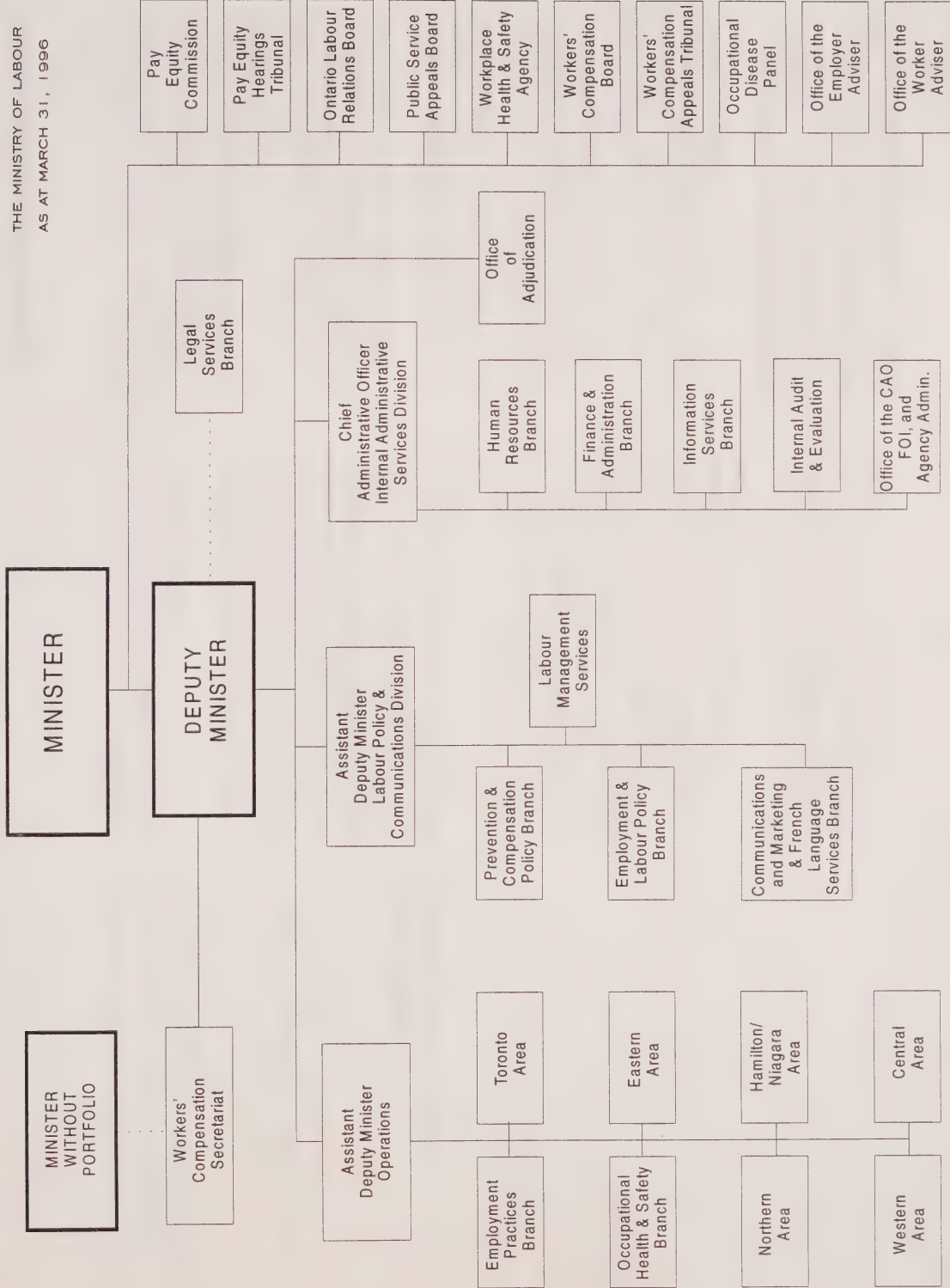
The year also saw the wind down of the costly Royal Commission on Workers' Compensation and the creation of a secretariat to support the Minister Without Portfolio Responsible for Workers' Compensation Board Reform in formulating recommendations for change.

In addition, the ministry provided extensive support to other ministries, and the government as a whole, in a number of critical areas, including Ontario Hydro negotiations and restructuring of the broader public sector.

All in all, the 1995-96 fiscal year proved to be an exciting time filled with challenge and change. Staff throughout the ministry worked hard to meet those challenges, displaying a professional commitment and dedication that continues to make the ministry's programs and services a great success.



Tim Millard
Deputy Minister of Labour



Minister's Message

I AM PLEASED to present our ministry's 1995-96 annual report. A busy legislative agenda marked the year as we began moving forward to modernize workplace laws to attract investment and generate new jobs in Ontario.

While we remained committed to our traditional mission of advancing safe, fair and harmonious workplaces, we began approaching this mission in new ways.

We began taking steps to make laws and regulations more flexible, encourage more self-reliance by workplace parties, and forge partnerships with others in order to deliver programs and services more efficiently and effectively. At the same time, we adopted measures to protect vulnerable workers.

Our reforms were directed at our three core areas — labour relations, employment rights and responsibilities and occupational health and safety.

In labour relations, we restored balance to labour-management relations, increased democracy in the workplace and enhanced the rights of individual workers by passing Bill 7, *An Act to Restore Balance and Stability to Labour Relations and to Promote Economic Prosperity*.

In employment rights and responsibilities, we began to simplify, streamline and clarify laws and regulations.

We made occupational health and safety a top priority and embarked on a course to make Ontario workplaces among the safest in the world. We began by shifting our focus towards reform initiatives that would improve the occupational health and safety system and make it more responsive to the needs of workers and employers. The prevention of workplace injuries and illness became our key goal.

In addition, we announced a new vision for occupational health and safety which included integration of the Workplace Health and Safety Agency into the Workers' Compensation Board (WCB) and expansion of the WCB's mandate to include prevention of illness and injury and promotion of health and safety. During 1995-96 we also passed Bill 15, which set the stage for future reform of the WCB.

Throughout the year we made changes to better serve the needs of Ontario's employers and workers and to fulfill the government's goal of restoring prosperity and hope to

this province. We created a Ministry of Labour that will be able to respond to the complex challenges that we will face as we enter the 21st century.



Elizabeth Witmer
Honourable Minister of Labour



Her Honour
The Lieutenant Governor in Council

May it please Your Honour:

It is my pleasure to present the annual report of the Ministry of Labour, covering the financial year ending March 31, 1996.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Elizabeth Witmer".

The Honourable Elizabeth Witmer
Minister

Ontario
Ministry of Labour
1995–1996
Annual Report

*for the
fiscal year ending
March 31, 1996*

THE MISSION of the
Ministry of Labour:

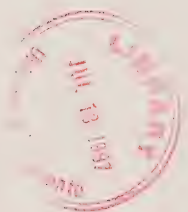
*To advance safe, fair and
harmonious workplace practices
which are essential
to the social and economic well-being
of the people of Ontario.*



CANON
L
- A56

ANNUAL REPORT

1995
1996



Ministry
of
Labour
Fiscal year ending
March 31, 1996

3 1761 11468668 6

